

LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO: L'ESPERIENZA VIRTUOSA DELL'ISTAT





LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO: L'ESPERIENZA VIRTUOSA DELL'ISTAT

A cura di: Michele Camisasca, Eva Pietrantonio, Rosario Magro, Alessandro Arborea, Anna Fabiani, Claudio Giordano, Giuseppina Sola, Massimo Cerri, Adeodato Sparano, Chiara Tresca.

Revisione redazionale: Andrea Tiddi.

Attività editoriali: Claudio Bava e Manuela Marrone.

Grafica: Sofia Barletta.

ISBN 978-88-458-2174-5

© 2025

Istituto Nazionale di Statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma



Salvo diversa indicazione, tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza Creative Commons - Attribuzione - versione 4.0.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.it>

È dunque possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Istituto nazionale di statistica, anche a scopi commerciali, a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell'Istat), marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.



INDICE

	Pag.
Prefazione	5
Introduzione	7
1. Il sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro	11
1.1 Norme e regolamentazioni	11
1.1.1 Istruzioni operative	14
1.2 Valutazione del rischio	15
1.3 Misure preventive	16
1.4 Formazione e addestramento	20
1.5 Monitoraggio e revisione	21
1.6 Obiettivi della sicurezza nella pianificazione e nel <i>risk management</i>	23
2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19	27
2.1 Valutazione del rischio biologico negli ambienti di lavoro	27
2.2 Valutazione del rischio biologico nelle sedi dell'Istat di Roma	28
2.3 Stima del rischio e identificazione delle misure preventive e protettive negli ambienti di lavoro all'Istat	30
2.4 Risultati dei questionari di tracciamento anti Covid-19 e analisi statistica	34
2.4.1 Risultati del terzo questionario	37
3. Dal modello di valutazione del rischio dello stress lavoro correlato al benessere organizzativo	43
3.1 Quadro normativo	43
3.2 Metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato	44
3.3 Valutazione del rischio nelle sedi dell'Istat di Roma: dalla metodologia dell'Inail all'identificazione delle misure di benessere organizzativo	46
3.4 Analisi dei risultati	47
3.5 Misure di prevenzione e azioni di miglioramento	51
3.6 Analisi e proposte di miglioramento specifiche per ciascuna partizione organizzativa	53
3.7 Dal rischio stress lavoro correlato al benessere organizzativo	55

	Pag.
Allegato n. 1. <i>Checklist</i> per i Dirigenti (Direttori di Dipartimento e Direttori centrali)	59
Allegato n. 2. <i>Checklist</i> per i Preposti (Dirigenti dei servizi)	60
Glossario	61
Riferimenti bibliografici	69

PREFAZIONE

Un ambiente sano e sicuro è uno dei diritti fondamentali del lavoro.

Per attuare concretamente questo diritto nelle sedi dell'Istituto Nazionale di Statistica, insieme all'applicazione scrupolosa della normativa vigente, delle migliori indicazioni tecniche e delle buone pratiche, è indispensabile costruire e diffondere una cultura solida e condivisa della promozione della salute e della sicurezza.

La riduzione dei rischi connessi all'attività lavorativa e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, infatti, sono tanto più efficaci quanto più le misure di tutela adottate diventano patrimonio condiviso dei comportamenti quotidiani e delle azioni di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. La capacità di gestire il rischio in modo costante, con consapevolezza e conoscenza delle misure da intraprendere per mitigarlo, anche in condizioni di emergenza, riguarda tutti e non può limitarsi a un esercizio isolato o riservato agli addetti ai lavori.

Una cultura solida e condivisa della promozione della salute e della sicurezza deve contribuire a creare un ambiente di lavoro che protegga e favorisca il benessere psicofisico di ogni individuo e non può limitarsi all'obiettivo di ridurre gli infortuni o a prevenire le malattie professionali. Prendersi cura dei propri dipendenti vuole dire creare, secondo la definizione ampia di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), *“una condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale e non esclusivamente l'assenza di malattia o infermità”*. In un contesto del genere, le misure di sicurezza non sono imposte dall'alto, e i lavoratori diventano protagonisti attivi e promotori di un processo di miglioramento continuo. Solo attraverso una partecipazione attiva e consapevole si può costruire un ambiente lavorativo che sia insieme sicuro, stimolante e salutare. Solo così il prezioso patrimonio di conoscenze acquisite nei contesti lavorativi può diffondersi negli ambienti di vita e di studio, contribuendo a promuovere la salute e la sicurezza anche di quei luoghi.

L'obiettivo è fare sì che ciascuno di noi si senta responsabile, nell'ambito delle proprie attività, della sicurezza e del benessere di tutti.

Francesco Maria Chelli
Presidente dell'Istituto Nazionale di Statistica



INTRODUZIONE¹

La salute sul posto di lavoro, oltre a essere un diritto dei lavoratori, è un interesse per il Datore di lavoro, sia esso un privato o un'amministrazione pubblica. Studi e ricerche sulle organizzazioni, infatti, hanno dimostrato che un ambiente lavorativo sano e sicuro incide sulla vita dei dipendenti e sulle relazioni nei gruppi di lavoro, stimolando le persone a essere maggiormente produttive, efficienti, motivate e concentrate sugli obiettivi lavorativi.

Un ambiente di lavoro sano e sicuro contribuisce a un basso assenteismo e *turnover*, attrae talenti e aiuta a mantenerli in servizio, riducendo i costi legati alla ricerca e alla formazione di nuove risorse umane. Costi da non sottovalutare se, come emerso da una recente indagine realizzata dalla *School of Management* del Politecnico di Milano, nel 2024 in Italia per la prima volta il motivo per cui i lavoratori hanno cambiato azienda, o hanno espresso l'intenzione di farlo nel breve periodo, è stato la ricerca di “*benessere fisico e mentale*” (36 per cento)².

Un ambiente di lavoro sano e sicuro contribuisce a ridurre i costi sociali per infortuni e malattie professionali, in primis quei costi intangibili e difficilmente quantificabili determinati dall'impatto sull'abilità della persona colpita da infortunio nel proseguire le sue principali attività sociali, incluso il lavoro, la cura della famiglia e delle relazioni sociali strette del lavoratore, oltre che il dolore e la sofferenza morale e psicologica.

Nonostante questa consapevolezza, gli infortuni sul lavoro sono ancora una realtà dominante. Secondo le stime più recenti dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e riferite al 2019, 395 milioni di lavoratori sono stati vittime di infortuni sul lavoro non mortali, ma che provocano lesioni gravi e assenze prolungate dal lavoro. Circa 2,93 milioni di lavoratori sono morti per incidenti o malattie legate al lavoro, con un aumento di oltre il 12 per cento rispetto al 2000. In termini relativi, nel 2019 gli infortuni mortali legati al lavoro hanno rappresentato il 6,7 per cento di tutti i decessi a livello globale.

Gli incidenti sul lavoro registrati nell'UE nel 2021 sono 2,88 milioni, con un incremento del 5,5 per cento rispetto al 2020: si tratta di 1.516,43 infortuni non fatali ogni 100 mila occupati. Gli incidenti fatali si attestano a 1,76 casi ogni 100 mila occupati. L'Italia registra 1.209,49 casi di incidenti sul lavoro ogni 100 mila occupati, 2,66 quelli mortali. In Europa, sia nel 2020 sia nel 2021, il tipo più frequente di infortunio è stato quello che ha comportato un'assenza dal lavoro pari a 7-13 giorni, per un totale di 761.988 infortuni (26 per cento)³.

A livello nazionale, nel primo semestre del 2024 l'Inail ha registrato un aumento delle denunce di infortunio, sia complessive sia mortali, oltre a una significativa crescita delle malattie professionali. Da gennaio a giugno 2024, le denunce di infortunio sono aumentate dello 0,9 per cento.

1 Questo ebook è stato curato da: Michele Camisasca, Eva Pietrantonio, Rosario Magro, Alessandro Arborea, Anna Fabiani, Claudio Giordano, Giuseppina Sola, Massimo Cerri, Adeodato Sparano, Chiara Tresca. La stesura di questo lavoro è il risultato del contributo tecnico-scientifico comune e, pertanto, il contributo individuale è considerato uguale ed equivalente a quello degli altri coautori.

2 Dalla stessa indagine emerge che in Italia solo il 9 per cento dei lavoratori afferma di stare bene nel proprio impiego a livello di benessere fisico, psicologico e relazionale; il 5 per cento si dichiara felice al lavoro (cfr. Osservatorio HR *Innovation Practice*. <https://www.osservatori.net/hr-innovation-practice/convegno-risultati-ricerca-convegno-osservatorio-hr-innovation-practice/>).

3 Cfr. Eurostat, *Accidents at work statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents.

Dei 299.303 casi rilevati, 252.951 riguardano gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro e 46.352 gli infortuni in itinere.

Nello stesso periodo ci sono state 469 vittime sul lavoro, a fronte delle 450 rilevate nel 2023 (un aumento del 4,2 per cento). Le malattie professionali sono aumentate notevolmente: nel primo semestre 2024 ne sono state denunciate 45.512, il 19,6 per cento in più rispetto ai primi sei mesi del 2023 (38.042)⁴. Questi dati evidenziano quanto il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro debbano ancora essere pienamente garantiti, attraverso procedure e comportamenti attenti e uno sviluppo consapevole della cultura della prevenzione.

Realizzato nell'ambito delle diverse iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione della salute (ai sensi dell'articolo 37 del d.lgs. 81/2008), questo ebook ha lo scopo di descrivere le politiche e le azioni di prevenzione messe in campo dall'Istat per affrontare le sfide legate alla sicurezza sul lavoro, alla pandemia e allo stress lavoro correlato, offrendo un quadro completo delle strategie adottate e dei benefici derivanti da un approccio integrato alla gestione della sicurezza e del benessere. Più specificatamente, andando oltre la mera applicazione degli obblighi normativi, l'ebook esplora tre temi centrali: il sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, la risposta alla pandemia da Covid-19 e la valutazione dei rischi psicosociali, con particolare attenzione allo stress lavoro correlato (SLC).

Il primo Capitolo descrive analiticamente il Sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro (SGSL), fondamentale per tutelare la salute dei lavoratori. Viene approfondito il Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro adottato dall'Istat, che si basa su normative, metodologie di valutazione del rischio, misure preventive e strategie di formazione continua. Un efficace SGSL è essenziale per prevenire incidenti, ridurre i rischi da malattie professionali e garantire un ambiente di lavoro sicuro. L'Istat ha implementato con successo questo sistema, ottenendo certificazioni rilevanti come la UNI ISO 45001:2018.

Tale Sistema si fonda su misure organizzative e gestionali che supportano la prevenzione e la protezione dei lavoratori. L'evoluzione organizzativa ha richiesto l'introduzione di figure designate e l'adozione di misure specifiche per affrontare le sfide legate alla complessità interna. Gli obiettivi principali si concentrano sulla protezione dei lavoratori, sui principi etici e sull'integrazione di un Sistema di gestione della sicurezza antincendio (SGSA). Questo approccio ha permesso di creare un ambiente lavorativo sicuro, prevenendo gli incidenti e promuovendo una cultura della sicurezza attraverso la formazione continua e la collaborazione tra Datore di lavoro e dipendenti.

Il primo Capitolo illustra come il modello, conforme al d.lgs. 81/2008, possa essere una buona pratica per altre istituzioni pubbliche, dimostrando come un sistema di gestione certificato e sottoposto a costanti verifiche di parti terze, che ne sviluppano costantemente elementi di forza, migliori le condizioni di sicurezza e riduca i costi sociali ed economici degli infortuni. Il successo del SGSL dipende dalla partecipazione attiva dei dipendenti, tramite i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Datore di lavoro (DL). Numerose procedure sono state introdotte, tra cui l'identificazione dei pericoli, il rispetto dei requisiti legali e la definizione di obiettivi di miglioramento. Sono state create linee guida per la gestione della formazione, dell'informazione, della sorveglianza sanitaria, delle emergenze e degli *audit* interni. L'Istat ha applicato queste procedure in modo omogeneo nelle sedi romane, estendendole successivamente anche alle uffici territoriali. L'esperienza dell'Istat nell'adozione del SGSL, secondo il d.lgs. 81/2008, rappresenta un modello di riferimento

⁴ Inail, *Bollettino trimestrale denunce di infortunio e malattie professionali. Periodo gennaio-giugno 2024*.

per promuovere il miglioramento continuo nella salute e nella sicurezza dei lavoratori, dimostrando l'efficacia del sistema nel ridurre infortuni e costi associati.

Il secondo Capitolo si concentra sull'impatto della pandemia da Covid-19 nel 2020 e le azioni adottate dall'Istat per gestire l'intero fenomeno e tutelare i lavoratori. La pandemia ha introdotto nuovi rischi per la salute, in particolare il contagio da SARS-CoV-2. In risposta a un fenomeno nuovo e senza precedenti, sono state adottate misure preventive innovative di tipo organizzativo, gestionale e tecnico per ridurre i rischi, con un focus specifico sui lavoratori fragili. Un questionario di monitoraggio della suscettibilità all'infezione dei lavoratori, elaborato dal Medico competente dell'Istat, già dall'inizio della pandemia ha permesso di individuare situazioni di fragilità e prevenire la diffusione del virus negli uffici, tutelando i lavoratori senza compromettere l'efficienza dei processi. La metodologia dell'Inail, inoltre, è stata applicata per la valutazione del rischio biologico, adattandola alle specificità dell'Istat, contribuendo così a preservare la salute e la sicurezza durante l'emergenza.

Le misure gestionali, organizzative e tecniche sono state introdotte rapidamente per garantire la sicurezza dei lavoratori, valutando i rischi sanitari e adottando soluzioni preventive. Nel Capitolo si evidenziano gli aspetti innovativi della metodologia applicata al rischio pandemico e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate, soprattutto per le persone fragili o bisognose di tutele particolari (Camisasca *et al.* 2021). Di particolare rilevanza è stato il monitoraggio delle situazioni di fragilità, realizzato tramite il questionario predisposto dal Medico competente con metodologia originale e somministrato ai lavoratori dell'Istat. Questo strumento ha svolto un ruolo chiave nel prevenire la diffusione del Covid-19 nelle sedi romane dell'Istat, insieme ad altre misure anticontagio. L'approccio adottato ha permesso di individuare prontamente sia le criticità, come i contatti stretti con gli individui risultati positivi, o con sintomi riconducibili, a infezioni da SARS-CoV-2 e varianti (Istituto superiore di sanità 2021b), sia le misure tempestive di attenuazione. La metodologia di valutazione del rischio, sviluppata dall'Inail, è stata adattata con successo al contesto dell'Istat, garantendo azioni tempestive ed efficaci e dimostrando come una risposta rapida e adattiva abbia contribuito al mantenimento della salute e della sicurezza durante l'emergenza sanitaria.

Il terzo Capitolo, infine, esamina i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato, fenomeni emergenti che influenzano significativamente la salute e il benessere dei lavoratori con un conseguente impatto economico (Fraccaroli *et al.* 2022). Lo stress può colpire qualsiasi lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda o dal tipo di contratto. Affrontare lo stress lavorativo può migliorare l'efficienza e le condizioni di salute e sicurezza, apportando benefici economici e sociali sia alle aziende sia alla comunità.

Secondo un'indagine dell'*European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA 2022), oltre il 44 per cento dei lavoratori ritiene che lo stress sia aumentato a causa della pandemia da Covid-19. Lo stress è considerato una condizione comune sul luogo di lavoro da circa metà dei lavoratori europei: responsabile di quasi il 50 per cento delle assenze per malattia, lo stress rappresenta, infatti, la seconda causa di problemi di salute legati al lavoro nell'Unione europea (Iavicoli *et al.* 2009).

Il d.lgs. 81/2008, che richiede la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, definisce la salute come uno "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*" e introduce il concetto di promozione della salute e della sicurezza, coinvolgendo istituzioni e parti sociali. La sua valutazione è un obbligo legale in molti paesi, inclusa l'Italia, dove il d.lgs. 81/2008 e le sue successive modifiche ne stabiliscono i criteri.

L'Istat ha sviluppato misure preventive e protettive innovative per ridurre lo stress e migliorare l'ambiente lavorativo, coinvolgendo attivamente i lavoratori anche in condizioni di

livelli di rischio non rilevanti. Sono stati, infatti, analizzati i processi lavorativi e sono state elaborate, direttamente dai lavoratori, proposte di misure di miglioramento sia per l'intera organizzazione sia per le singole partizioni organizzative dell'Istat.

Il terzo Capitolo descrive l'intero processo partendo dall'applicazione della metodologia Inail (Inail 2017) adottata dall'Istat per valutare lo stress lavoro correlato, fino all'estensione della stessa per identificare gli obiettivi della governance di miglioramento dell'organizzazione. Tale metodologia, solida e validata, include l'utilizzo di *checklist* per una valutazione preliminare, identificando eventi sentinella, fattori predittivi di stress e azioni preventive. Questo approccio, oltre a rispettare le normative cogenti, attraverso una rilevazione su un campione rappresentativo di lavoratori dell'Istat, ha consentito di acquisire informazioni riguardo alle misure di miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Di fatto, ciò ha promosso il benessere organizzativo tramite il coinvolgimento attivo dei lavoratori e un monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro, migliorando così l'efficienza e la salute complessiva dell'Istituto. In particolare, l'Istat ha valutato i rischi psicosociali associati allo stress lavoro correlato per i suoi circa duemila dipendenti, anche in presenza di livelli di rischio non rilevanti; ha, inoltre, raggiunto l'obiettivo di implementare misure migliorative attraverso un approccio *bottom-up*, promuovendo il benessere lavorativo. Dai risultati è emerso un livello di rischio non rilevante per tutte le partizioni organizzative.

Il Capitolo, inoltre, esamina il passaggio dal modello di valutazione del rischio stress lavoro correlato al concetto di benessere organizzativo, e analizza le misure preventive adottate con il loro contributo al benessere complessivo dell'organizzazione. L'attenzione si è spostata dall'identificazione e gestione del rischio SLC al miglioramento del benessere organizzativo, inteso come un ambiente in cui i lavoratori si sentono valorizzati, supportati e motivati. L'importanza di un approccio integrato emerge chiaramente attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori e il monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro, portando a benefici tangibili per i lavoratori e per l'organizzazione nel suo insieme.

Michele Camisasca

Direttore generale dell'Istituto Nazionale di Statistica

1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1.1 Norme e regolamentazioni

Il quadro europeo 2021-2027 in materia di sicurezza sul lavoro¹ stabilisce le priorità e le azioni chiave necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni nel contesto del mondo post-pandemico, caratterizzato dalle transizioni verde e digitale, dalle sfide economiche e demografiche e dall'evoluzione del concetto di lavoro tradizionale (Amatucci *et al.* 2024).

Nel piano si ribadisce la necessità di condizioni di lavoro sicure, indispensabili per una forza lavoro sana e produttiva e si sottolinea come tale aspetto sia indispensabile anche per la sostenibilità e per la competitività dell'economia dell'UE (Barra 2022).

Le normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro variano da paese a paese, ma condividono l'obiettivo comune di proteggere i lavoratori da pericoli professionali. In Italia, il d.lgs. 81/2008, noto come *Testo unico sulla sicurezza sul lavoro*, costituisce la base giuridica per la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il decreto stabilisce obblighi specifici per datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, promuovendo una cultura della prevenzione e della protezione. Un sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro ben strutturato è essenziale per proteggere i lavoratori e garantire la conformità alle normative vigenti.

Nel contesto della sua attività, l'Istat ha intrapreso, sin dal 2018, l'adozione del modello del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 81/2008, al fine di garantire l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione in una realtà complessa e articolata quale quella della Pubblica amministrazione.

Nel corso degli anni ha ottenuto importanti certificazioni come la *British Standard* OHSAS 18001 e, successivamente, nel 2021, la UNI ISO 45001:2018², rafforzando ulteriormente il suo impegno verso la sicurezza sul luogo di lavoro.

È importante distinguere tra le prescrizioni di legge obbligatorie (come il d.lgs. 81/2008 in Italia, che regola la salute e la sicurezza sul lavoro) e le linee guida facoltative di una norma internazionale come la UNI ISO 45001.

- Prescrizioni di legge: la normativa italiana prevede una serie di obblighi chiari e non derogabili in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Questi obblighi devono essere sempre rispettati, indipendentemente dal fatto che l'azienda adotti o meno la UNI ISO 45001. Gli adempimenti legali includono, per esempio, la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori, la nomina di responsabili della sicurezza, eccetera.

¹ Cfr. European Commission. 2021. *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24122&langId=en>.

² La norma UNI ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso" è la prima norma internazionale, volontaria e non obbligatoria, a definire gli standard minimi per un Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). Costituisce un quadro di riferimento che le aziende possono adottare per migliorare la gestione della sicurezza e salute sul lavoro, riducendo i rischi e creando un ambiente di lavoro più sicuro.

- UNI ISO 45001: la norma lascia una certa flessibilità alle aziende su come organizzare il proprio sistema di gestione della sicurezza, consentendo di adattarlo alla specifica realtà aziendale. Ciò significa che non tutto ciò che è stato implementato in azienda secondo la ISO 45001 è necessariamente obbligatorio per legge. Alcuni requisiti, come il miglioramento continuo, il coinvolgimento dei lavoratori e la definizione di obiettivi di miglioramento della sicurezza, sono aspetti che la ISO 45001 incoraggia, ma che possono andare oltre le prescrizioni minime di legge.

In sintesi, la normativa lascia alle aziende la possibilità di organizzarsi in modo diverso, a condizione che rispettino sempre le leggi vigenti. L'adozione della UNI ISO 45001 rappresenta un approccio volontario e integrativo che può essere più ampio e dettagliato rispetto ai requisiti legali minimi e ha lo scopo di promuovere il sistema prevenzionistico anche attraverso *audit* di parti terze per un continuo miglioramento, rafforzamento, verifica ed efficacia dell'organizzazione e della struttura adottata.

Il SGSL implementato all'Istat rispetta la norma UNI ISO 45001:2018 con l'obiettivo di migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, garantire un controllo efficace, adeguarsi alle normative e promuovere la crescita culturale.

Secondo quanto descritto dalle linee guida dell'Ente italiano di normazione e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Uni-Inail 2001)³, il SGSL funziona attraverso una sequenza ciclica di pianificazione, attuazione, monitoraggio e revisione del sistema, grazie a un processo dinamico. La capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi prefissati dipende dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali, in particolare del livello più alto (ILO-OSH 2001) e dei ruoli e delle funzioni assegnati ed espletati da ogni struttura e ruolo dell'Ente. Infatti, è fondamentale che ogni Ente definisca nell'ambito della propria organizzazione i ruoli e i compiti in materia di salute e sicurezza di ogni struttura e dei rispettivi responsabili che sono parte attiva all'interno del SGSL, contribuendo al funzionamento e alla gestione della sicurezza nell'organizzazione.

Di seguito sono esplicitati i ruoli e i compiti definiti nell'ambito della struttura organizzativa dell'Istat e del SGSL. Nel Prospetto 1.1 sono illustrati la struttura organizzativa e i ruoli del SGSL all'Istat.

L'adozione del SGSL in Istat si è basata sullo sviluppo di una serie di procedure gestionali, tecniche e istruzioni operative finalizzate a verificare e monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione in una realtà complessa.

Queste misure hanno permesso di sviluppare ulteriormente il sistema di gestione della sicurezza, migliorando la tutela e la protezione dei lavoratori e promuovendo una cultura della sicurezza all'interno dell'Istat.

È stato, inoltre, integrato il Sistema di gestione della sicurezza antincendio in esercizio e in fase di emergenza (SGSA) all'interno del SGSL, secondo il decreto ministeriale del 2 settembre 2021, anche noto come decreto GSA.

Le principali misure organizzative, gestionali e tecniche del SGSL costituiscono la base per definire il sistema di prevenzione e di protezione; esse sono state adottate dal datore di lavoro che verifica e monitora la loro attuazione attraverso il responsabile del Sistema di gestione della sicurezza e tutte le strutture coinvolte.

³ Le linee guida Uni-Inail sono un documento di indirizzo alla progettazione, implementazione e attuazione di sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Nello spirito della volontarietà dell'adozione del SGSL, queste linee guida, pubblicate da Inail in accordo con le parti sociali e l'Uni, hanno validità generale e la loro applicazione va modulata sulle caratteristiche complessive dell'impresa che intende adottarle.

1. Il Sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Prospetto 1.1 - Ruoli, responsabilità e interazioni necessarie per il funzionamento del SGSL all' Istat

RUOLI	RESPONSABILITÀ	INTERAZIONI
Datore di lavoro	Responsabile legale della sicurezza in Istat.	Si interfaccia con tutte le figure della salute e sicurezza, in particolare con il RSPP, il SPP, il Responsabile del SGSL, il Medico competente, i Dirigenti e i Preposti.
Dirigente e Preposto	Assicurano l'applicazione delle misure di sicurezza e la supervisione delle attività lavorative.	Comunicano con il Datore di lavoro, i Responsabili di sede e il Dipartimento amministrativo.
Responsabile del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	Coordina l'implementazione e il miglioramento continuo del sistema SGSL.	Si coordina con il Datore di lavoro, il RSPP, i RLS e i Responsabili di sede per la gestione del sistema SGSL.
Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e Servizio di prevenzione e protezione (SPP)	Coordina, assieme al SPP, le attività inerenti l'identificazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione.	Collabora con il Datore di lavoro, il Medico competente, le strutture dell'Istituto per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Responsabile tecnico della sicurezza antincendio (RTSA)	Sovrintende le misure di protezione contro gli incendi.	Si coordina con il Dipartimento amministrativo e i Responsabili di sede per la gestione delle misure antincendio ed emergenza.
Referente dell'aggiornamento del DUVRI	Aggiorna e gestisce il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze.	Si interfaccia con il SPP, il RSPP, le strutture e i Preposti per garantire che il DUVRI sia aggiornato e conforme.
Addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze	Intervengono in caso di incidenti o emergenze.	Collaborano con i Dirigenti e i Preposti per gestire le emergenze in modo efficace.
Medico competente	Sorveglianza sanitaria, valutazione dei rischi per la salute dei lavoratori.	Collabora con il Datore di lavoro, il RSPP, il SPP e l'Ufficio risorse umane per la gestione delle visite mediche.
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Interfaccia tra lavoratori e azienda sui temi della sicurezza.	Si coordina con il Datore di lavoro, il SPP, i Dirigenti e i Preposti per segnalare problemi e proporre soluzioni e miglioramenti.
Dipartimento IT	Fornisce attrezzature da lavoro sicure (personal computer, monitor, stampanti, eccetera.) e infrastrutture IT.	Collabora con il Datore di lavoro, i Referenti tecnici di sede e la Direzione amministrativa per garantire la sicurezza delle attrezzature informatiche.
Dipartimento amministrativo per la gestione e la conformità degli edifici e delle attrezzature	Gestisce la conformità degli edifici, impianti e delle attrezzature.	Collabora con il Responsabile della sicurezza antincendio, i Referenti tecnici di sede e i Responsabili di sede per assicurare la conformità normativa.
Responsabile del Piano di manutenzione e controllo dell'amianto	Coordina il controllo e la manutenzione dell'amianto e gli atti correlati.	Si interfaccia con il Dipartimento amministrativo, i Responsabili di sede e i Responsabili tecnici di sede per il monitoraggio dell'amianto.
Ufficio risorse umane	Organizza le visite mediche e gestisce l'archiviazione delle cartelle sanitarie.	Collabora con il Medico competente e il Datore di lavoro per la sorveglianza sanitaria.
Responsabili di sede (RdS)	Gestiscono la sicurezza in una specifica sede aziendale.	Si coordinano con la Direzione amministrativa, con i Dirigenti, i Preposti e il Datore di lavoro per la sicurezza delle attività nella sede.
Referenti tecnici di sede (RTS)	Gestiscono le problematiche tecniche delle sedi, supportando anche i Responsabili di sede nella gestione tecnica e operativa.	Collaborano la Direzione amministrativa, i Responsabili di sede e il Dipartimento IT per gli aspetti tecnici, la gestione delle sedi, impianti e attrezzature.

Fonte: Istat, Elaborazioni da regolamenti interni

Le procedure includono: l'identificazione dei pericoli e la valutazione del rischio per prevenire potenziali incidenti; la conformità legale e l'adempimento dei requisiti aggiuntivi per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative; l'implementazione di obiettivi e programmi di miglioramento per promuovere un ambiente di lavoro sempre più sicuro e salutare; la gestione accurata della documentazione e la formazione continua per garantire la conformità e la consapevolezza del personale riguardo alle normative di sicurezza; la comunicazione efficace e il monitoraggio delle non conformità per identificare e risolvere tempestivamente le potenziali aree di rischio sul luogo di lavoro; la gestione degli incidenti e degli infortuni gestita con tempestività e precisione per impedirne l'accadimento; la sorveglianza sanitaria parte integrante della gestione della salute dei dipendenti, assicurando controlli regolari e prevenzione delle malattie professionali; la preparazione e la risposta alle emergenze pianificate ed eseguite per garantire la sicurezza e la protezione del personale in situazioni critiche;

la gestione dei dispositivi di protezione individuale per garantire che siano adeguati e utilizzati correttamente dai lavoratori; la gestione dei rischi interferenziali, cruciale per evitare incidenti dovuti all'interazione tra diverse attività o processi sul luogo di lavoro; la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e degli impianti gestite con attenzione per garantire un ambiente di lavoro sicuro e funzionale; la gestione delle risorse strumentali, essenziale per garantire la disponibilità e la corretta manutenzione degli strumenti necessari per svolgere le attività lavorative in sicurezza e, infine, gli *audit* interni e il riesame della direzione, condotti regolarmente per valutare l'efficacia del sistema di gestione della salute e della sicurezza e identificare le aree di miglioramento. Le procedure relative alle misure organizzative, gestionali e tecniche del SGSL sono fondamentali per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative e vengono riportate schematicamente nel Prospetto 1.2.

1.1.1 Istruzioni operative

Un ulteriore elemento fondamentale per garantire la sicurezza sul lavoro è l'implementazione di specifiche istruzioni operative che supportano le diverse attività. Queste istruzioni sono state sviluppate per coprire una vasta gamma di attività, come l'uso di videotermini, fotocopiatrici, stampanti, scanner e fax, la movimentazione manuale dei carichi, l'uso di scale e scalette, la gestione del rischio elettrico, l'attività di manutenzione minore, l'uso di oggetti appuntiti e taglienti, l'uso di archivi automatizzati, la gestione delle cassette di pronto soccorso e degli infortuni in caso di incendio, gli interventi di emergenza per ascensori, i requisiti igienici dei sistemi di trattamento dell'aria e le misure generali di prevenzione e protezione della salute e dell'igiene per gli uffici dell'Istat di Roma. Tali istruzioni operative sono essenziali per garantire che le attività siano svolte in sicurezza e in conformità con le normative, riducendo fortemente i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Prospetto 1.2 - Principali procedure adottate all'Istat relative a misure organizzative, gestionali e tecniche del SGSL

PROCEDURE
• Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi • Requisiti legali e aggiuntivi • Obiettivi e programmi di miglioramento riguardanti salute e sicurezza sul lavoro • Gestione dei documenti • Formazione • Informazione • Comunicazione • Gestione e monitoraggio delle non conformità • Gestione degli infortuni e degli incidenti • Gestione della sorveglianza sanitaria • Preparazione e risposta alle emergenze • Gestione dei dispositivi di protezione individuale • Gestione dei rischi di interferenza • Gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici e degli impianti • Gestione delle risorse strumentali • <i>Audit</i> interni e riesame della direzione

Fonte: Istat, Elaborazioni da regolamenti interni

1.2 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è il fulcro di qualsiasi Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro. Il processo prevede l'identificazione dei pericoli, la valutazione della probabilità e della gravità dei potenziali incidenti e la definizione di misure di prevenzione e protezione per mitigare i rischi.

Questo processo sistematico e metodico si articola in diverse fasi, ognuna delle quali contribuisce a costruire un quadro chiaro e dettagliato dei potenziali rischi presenti in un ambiente di lavoro. Il primo passo nella valutazione del rischio è l'identificazione dei pericoli. Questo implica un'analisi approfondita di tutte le possibili fonti di pericolo che potrebbero causare danni ai lavoratori. I pericoli possono derivare da vari fattori, tra cui:

- condizioni ambientali, come temperature estreme, rumore e vibrazioni;
- attrezzature e macchinari che possono presentare difetti o essere usati in modo improprio;
- processi di lavoro che possono comportare rischi, come la manipolazione di sostanze chimiche pericolose o l'esecuzione di operazioni ad alta intensità;
- organizzazione del lavoro che può influenzare la sicurezza, come l'organizzazione del turno o la pianificazione delle attività.

Una volta identificati i pericoli, il passo successivo è valutare la probabilità di accadimento e la gravità degli incidenti potenziali.

Questo processo prevede la stima di:

- probabilità, ovvero valutare quanto è probabile che il pericolo si concretizzi in un incidente. Questo può essere basato su dati storici, esperienza pratica e analisi dei rischi;
- gravità, ovvero determinare l'impatto potenziale che un incidente può avere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori. La gravità può variare da lievi infortuni a gravi danni, eccetera.

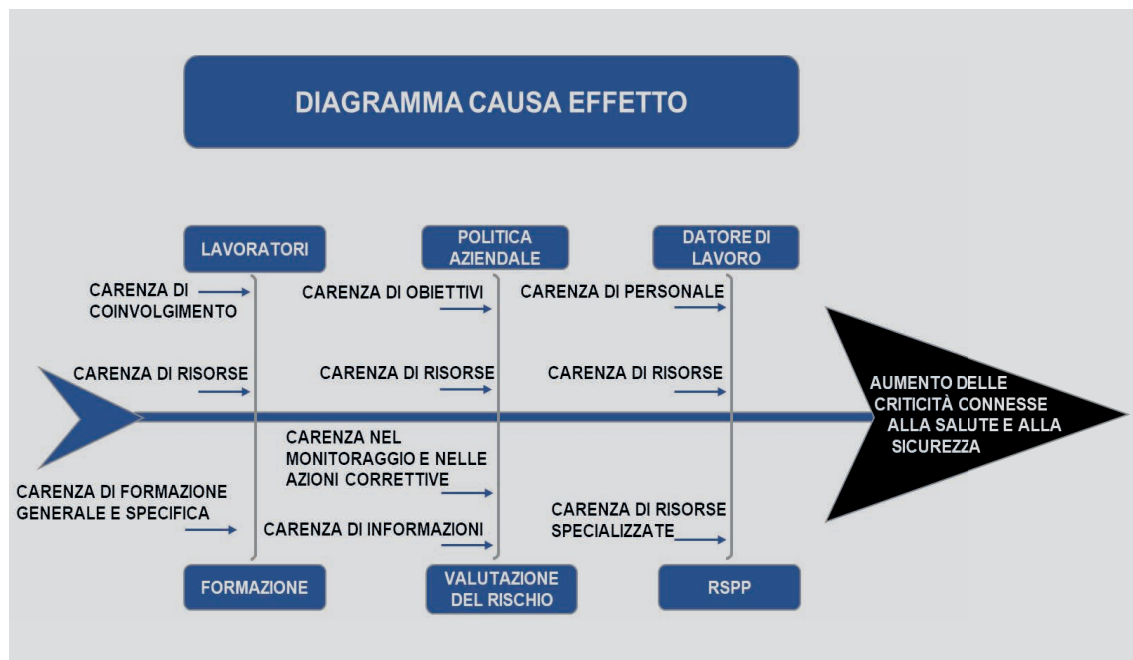
Dopo avere valutato i rischi, è necessario definire e implementare misure di prevenzione e protezione. Queste misure possono includere:

- controlli ingegneristici, come la progettazione sicura delle attrezzature e la messa in atto di barriere fisiche;
- procedure operative, come l'adozione di protocolli di lavoro sicuri e la creazione di manuali operativi;
- formazione, come programmi di formazione per i lavoratori su come gestire i pericoli e utilizzare correttamente le attrezzature di protezione;
- dispositivi di protezione individuale (DPI), come guanti, caschi e occhiali di sicurezza per proteggere i lavoratori dai rischi identificati.

Un metodo comunemente utilizzato per la valutazione del rischio è il diagramma di Ishikawa, noto anche come diagramma a lisca di pesce. Questo strumento grafico aiuta a visualizzare le cause alla radice dei problemi di sicurezza e le loro relazioni con gli effetti. Il diagramma di Ishikawa (Figura 1.1) consente di:

- visualizzare le cause, ovvero identificare le cause principali e secondarie dei rischi attraverso una rappresentazione grafica;
- analizzare le relazioni, ovvero esaminare come diverse cause contribuiscono a un problema di sicurezza e come potrebbero interagire;
- sviluppare soluzioni, ovvero identificare aree specifiche su cui intervenire per migliorare la sicurezza e ridurre i rischi.

Figura 1.1 - Diagramma di Ishikawa personalizzato adottato dall'Istat per l'analisi delle cause degli incidenti sul lavoro



Fonte: Istat, Elaborazioni da documenti interni

L'integrazione di questi elementi nella valutazione del rischio consente di creare un sistema di gestione della sicurezza più robusto e reattivo.

Attraverso l'uso di strumenti come il diagramma di Ishikawa, le organizzazioni possono adottare un approccio più sistematico e proattivo alla gestione della sicurezza, garantendo così un ambiente di lavoro più sicuro e protetto per tutti i dipendenti.

In sintesi, la valutazione del rischio non solo aiuta a identificare e mitigare i pericoli, ma è anche fondamentale per sviluppare una cultura della sicurezza che promuove la prevenzione e la protezione all'interno dell'ambiente lavorativo.

1.3 Misure preventive

Le misure preventive rappresentano azioni mirate a eliminare o ridurre i rischi individuati durante la valutazione dei rischi.

Tali misure possono comprendere una vasta gamma di interventi, tra cui modifiche ingegneristiche volte a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, l'adozione di procedure operative sicure, l'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale (DPI) e l'implementazione di programmi di manutenzione periodica.

Questi interventi hanno l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti. Nel Prospetto 1.3 è riportato un esempio di misure preventive adottate in Istat e applicabili anche in una Pubblica amministrazione.

1. Il Sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Prospetto 1.3 - Esempio di misure preventive adottate dall'Istat applicabili nella Pubblica amministrazione

RISCHI	Misure preventive	Descrizione
Caduta dall'alto	- Installazione di sistemi di trattenuta, di posizionamento, di arresto caduta.	Installare parapetti intorno alle aree di lavoro in posizione più elevata rispetto al piano stabile.
Biologico legionella	- Manutenzione regolare del sistema idrico e aeraulico anche attraverso sanificazione preventiva periodica (per esempio, annuale) della rete idrica per iperclorazione; - assenza di attività che espongono ad aerosol.	Scongiorare la proliferazione di colonie di legionella in eventuali rami morti, di limitato utilizzo, esterni o non isolati, della rete di distribuzione.
Biologico	- Derattizzazione delle sedi e disinfestazione contro blatte e striscianti; - pulizia di tutti gli ambienti e superfici.	Eliminare la presenza di roditori e insetti nocivi e mantenere un elevato livello di igiene negli ambienti di lavoro.
Biologico SARS-CoV2	- Rispetto del distanziamento; - rispetto delle misure igieniche.	Garantire la distanza di sicurezza tra i lavoratori e il rispetto delle norme igieniche per prevenire la diffusione del virus.
Chimico	- Utilizzo dei toner in confezioni chiuse evitandone l'esposizione per i lavoratori dell'Istat, se non per un tempo brevissimo in occasionali e saltuarie sostituzioni; - sostituzione dei toner secondo specifiche istruzioni che prevedano di non scuoterli durante l'operazione; - manutenzione a cura di una società appaltante in assenza di lavoratori dell'Istat nelle vicinanze.	Utilizzare i toner in confezioni chiuse per ridurre l'esposizione ai lavoratori, seguire procedure specifiche per la loro sostituzione senza scuotimenti e affidarne la manutenzione a società specializzate in assenza dei lavoratori dell'Istat.
Elettrico	- Manutenzione regolare preventiva, ordinaria e straordinaria, dell'intero impianto elettrico garantendo un costante controllo degli impianti e delle apparecchiature; - riparazione immediata delle componenti guaste o danneggiate dei dispositivi elettrici da parte di persone qualificate, competenti e specializzate, evitando, ad esempio, di lasciare in uso cavi con la guaina corrosa; - divieto di ricorso a soluzioni improvvisate quali cavi volanti e l'utilizzo di isolamenti approssimativi; - eliminazione dell'accumulo di carta o di materiale infiammabile nei pressi di cavi e spine; - valutazione del rischio scariche atmosferiche da personale tecnico abilitato; - divieto di utilizzo di prese multiple o di prolunghe in cascata per ridurre le possibilità di danneggiamenti meccanici, per ridurre i punti deboli del sistema in cui possono verificarsi riscaldamento localizzati e per consentire il corretto funzionamento degli interruttori automatici dell'impianto nei casi di corto circuito.	Manutenere regolarmente gli impianti elettrici, fare riparare tempestivamente i guasti da parte di personale qualificato, evitare soluzioni provvisorie, accumulo di materiali infiammabili e uso improprio di prese multiple, e valutare il rischio di scariche atmosferiche.
Itinere	- Applicazione del Codice della strada; - utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico preferendoli a quelli privati dei lavoratori; - pause tra un viaggio e il successivo; - divieto di guida in condizioni atmosferiche estreme; - uso di taxi in caso di spostamenti in orario notturno per attività in reperibilità (seppure estremamente esigue).	Promuovere la sicurezza durante gli spostamenti tramite il rispetto del Codice della strada, utilizzare i mezzi pubblici, effettuare pause regolari tra i viaggi, evitare la guida in condizioni meteorologiche estreme e preferire il taxi per spostamenti notturni legati alla reperibilità.

Fonte: Istat, Elaborazioni dalle misure preventive adottate

Prospetto 1.3 segue - Esempio di misure preventive adottate dall'Istat applicabili nella Pubblica amministrazione

RISCHI	Misure preventive	Descrizione
Macchine e attrezzature di lavoro	- Disponibilità delle istruzioni del costruttore a corredo delle attrezzature e loro conservazione da parte di ogni Direzione; - utilizzo di attrezzature o macchinari solo da parte di lavoratori adeguatamente formati, informati e addestrati; - lettura attenta e rispetto delle istruzioni del costruttore per l'installazione, l'utilizzo e la manutenzione; - divieto di azioni autonome di manutenzione e di altri interventi su macchine e attrezzature di lavoro, in particolare sulle macchine speciali (per esempio, archivi rotanti), ricorrendo solo a società specializzate; - utilizzo solo di apparecchiature a norma fornite dall'Istat e non di attrezzature, apparecchiature o elettrodomestici personali.	Garantire che le istruzioni siano disponibili e rispettate, formare adeguatamente i lavoratori sull'uso delle attrezzature, evitare interventi di manutenzione autonomi e utilizzare solo apparecchiature a norma fornite dall'Istat.
Illuminazione	- Impegno a garantire il corretto funzionamento dei dispositivi di protezione dalla luce solare; - impegno a garantire che le postazioni di lavoro al videoterminale siano correttamente orientate rispetto alle finestre e ad altre fonti di luce; - verifica periodica della presenza e della funzionalità dell'illuminazione di sicurezza da parte del servizio della logistica; - potenziamento dei corpi illuminanti nei locali in cui l'illuminamento è inferiore ai valori consigliati dalle norme vigenti.	Mantenere efficaci dispositivi di protezione dalla luce solare, posizionare correttamente le postazioni di lavoro rispetto alle fonti di luce, verificare periodicamente l'illuminazione di sicurezza e potenziare l'illuminazione nei locali con livelli insufficienti secondo le norme.
Microclima	- Regolazione opportunamente impostata dell'unità di trattamento dell'aria e dell'impianto di condizionamento; - limitazione della durata di eventuali esposizioni dei lavoratori in ambienti caldi o freddi; - evitare il formarsi di correnti di aria fredda e calda che generano effetti negativi sulle persone.	Regolare adeguatamente le impostazioni dei sistemi di trattamento dell'aria, limitare l'esposizione a temperature estreme e prevenire correnti di aria che possano influire negativamente sui lavoratori.
Movimentazione manuale dei carichi	- Apertura dei plichi o dei pacchi e porzionamento del contenuto, utilizzando il servizio di facchinaggio a supporto prima della collocazione sulle scaffalature; - utilizzo del servizio di facchinaggio per sollevamenti significativi (maggiori di 3 kg); - informazione e formazione dei lavoratori sulla corretta movimentazione manuale dei carichi; - ottimizzazione della distribuzione delle azioni tra i due arti superiori, in particolare quelle semplici e a bassa precisione, ottenendo un calo di frequenza per l'arto dominante, con la massima attenzione alle operazioni di carico e scarico.	Utilizzare il servizio di facchinaggio per la movimentazione dei carichi, formare i lavoratori sulle corrette tecniche di movimentazione e ottimizzare la distribuzione del carico tra i due arti superiori per ridurre lo sforzo.
Radon	- Integrazione dell'aerazione naturale con l'aerazione forzata, installando un impianto di estrazione aggiuntivo nell'area dell'archivio rotante; - limitazione della sosta negli ambienti interrati ove presenti; - favorire l'aerazione naturale e artificiale; - costante manutenzione in efficienza degli impianti; - regolare manutenzione degli impianti di trattamento dell'aria e impegno a garantire sufficienti ricambi di aria.	Migliorare l'aerazione degli ambienti per ridurre la concentrazione di radon, limitare la permanenza in ambienti interrati, mantenere in efficienza gli impianti e garantire una regolare manutenzione.

Fonte: Istat, Elaborazioni dalle misure preventive adottate

1. Il Sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Prospetto 1.3 segue - Esempio di misure preventive adottate dall'Istat applicabili nella Pubblica amministrazione

RISCHI	Misure preventive	Descrizione
Radiazioni ottiche artificiali	- Manutenzione periodica delle macchine e delle attrezzature di lavoro; - utilizzo di monitor a bassa emissione - formazione e informazione del personale; - limitazione della distanza tra sorgente e campo visivo; - chiusura dello sportello dello scanner superiore durante la fase di scansione.	Mantenere in buone condizioni le attrezzature, utilizzare monitor a bassa emissione, formare il personale sui rischi, limitare la distanza tra le sorgenti di radiazione e il campo visivo e seguire le procedure corrette durante l'uso di scanner.
Rumore	- Utilizzo di macchinari i cui valori di Livello di pressione acustica (LpA), misurata in dBA, siano bassi e selezione di macchinari o di lavorazioni con livelli di rumore più bassi possibile; - cura della manutenzione e corretto uso delle attrezzature/macchine/macchinari.	Selezionare macchinari a basso rumore, mantenere e usare correttamente le attrezzature per minimizzare l'esposizione al rumore.
Sismico	- Potenziamento della manutenzione preventiva e periodica delle parti strutturali e non strutturali degli edifici, nonché degli impianti.	Eseguire regolarmente la manutenzione preventiva e periodica sulle strutture e sugli edifici per ridurre i rischi sismici.
Videoterminale	- Redazione da parte del Medico competente del Piano di Sorveglianza Sanitaria che viene gestito in collaborazione con l'Ufficio del personale che gestisce la calendarizzazione delle visite, detiene la documentazione e le cartelle sanitarie e fornisce le informazioni ai responsabili; - valutazione del Medico competente, in fase di visita o su istanza del lavoratore, della necessità di ulteriori presidi/attrezzature specifiche; - specifica attività di sensibilizzazione e formazione del personale circa il corretto posizionamento dei videotermini rispetto alle fonti di luce esterna presenti e agli altri elementi che costituiscono una postazione di lavoro; - Illuminazione corretta del posto di lavoro, possibilmente con luce naturale, mediante la regolazione di tende o veneziane, ovvero con luce artificiale adeguata (lampade al neon prive di sfarfallio e dotate di schermi protettivi antiriflesso); - posizionamento del video frontalmente, in modo tale che il margine superiore dello schermo sia posto alla stessa altezza o un po' più in basso rispetto agli occhi, così da favorire una posizione naturale del collo; - posizionamento della tastiera frontalmente allo schermo, in modo da evitare frequenti spostamenti del capo e torsioni del collo.	Attuare un Piano di Sorveglianza Sanitaria per i lavoratori che utilizzano videotermini, posizionare correttamente i dispositivi rispetto alle fonti di luce, e formare il personale sull'ergonomia e l'adeguata illuminazione della postazione di lavoro.
Vibrazioni	- Utilizzo di macchinari i cui valori di accelerazione sul sistema mano-braccio e corpo intero siano bassi e selezione di macchinari o lavorazioni con livelli di vibrazioni più basse possibili; - cura della manutenzione e dell'uso corretto delle attrezzature/macchine/macchinari.	Selezionare macchinari a basse vibrazioni, mantenere e usare correttamente le attrezzature per ridurre l'esposizione alle vibrazioni.

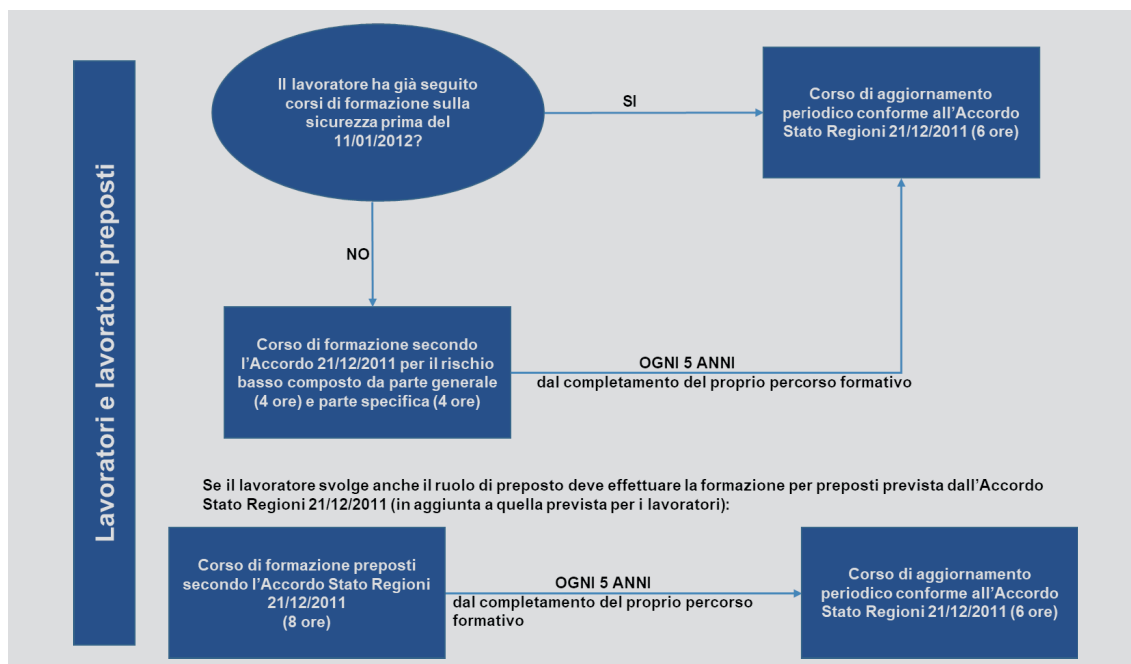
Fonte: Istat, Elaborazioni dalle misure preventive adottate

1.4 Formazione e addestramento

La formazione continua costituisce una delle principali misure di prevenzione e protezione capace di influire profondamente sui comportamenti corretti da parte dei lavoratori e sulla capacità di identificare tempestivamente potenziali fonti di pericolo. È essenziale per mantenere alto il livello di consapevolezza dei lavoratori sui rischi presenti e sulle procedure di sicurezza.

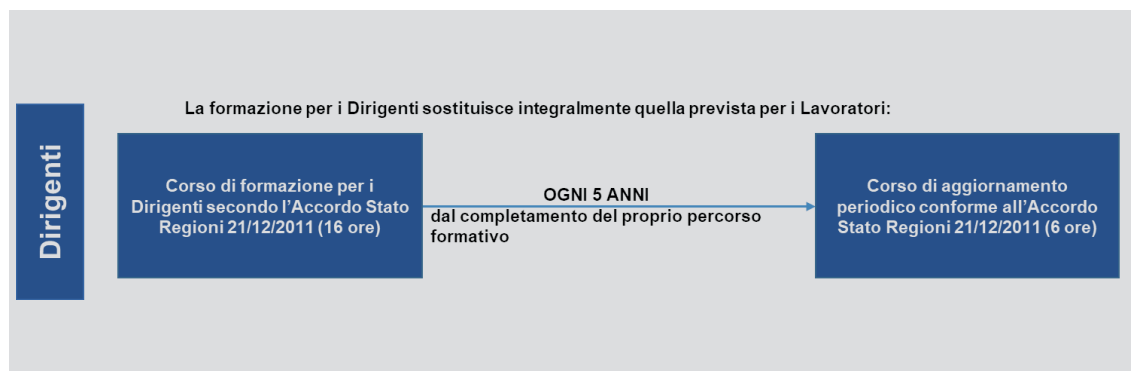
I programmi di formazione devono essere personalizzati in base alle specifiche esigenze del luogo di lavoro e aggiornati regolarmente per riflettere le nuove normative e le *best practice*. Esempi di programma di formazione per lavoratori, lavoratori preposti e dirigenti sono illustrati nelle Figure 1.2 e 1.3.

Figura 1.2 - Struttura di un programma di formazione sulla sicurezza per i lavoratori e i lavoratori preposti



Fonte: Istat, Elaborazioni dai programmi di formazione

Figura 1.3 - Struttura di un programma di formazione sulla sicurezza per i dirigenti



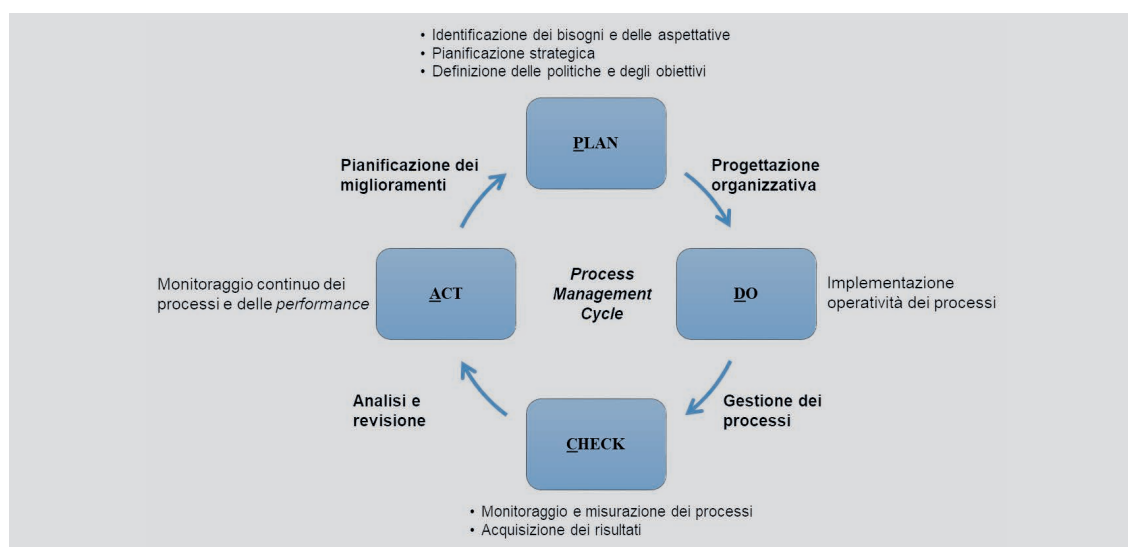
Fonte: Istat, Elaborazioni dai programmi di formazione

1. Il Sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro

1.5 Monitoraggio e revisione

Il monitoraggio continuo e la revisione periodica del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro sono cruciali per garantire la sua efficacia. Il processo include l'analisi dei dati sugli incidenti, la revisione delle procedure di sicurezza e l'implementazione di miglioramenti basati sui *feedback* dei lavoratori. Il ciclo *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) è spesso utilizzato per guidare il miglioramento continuo (Figura 1.4).

Figura 1.4 - Ciclo PDCA per il miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro



Fonte: Istat, Elaborazioni da documenti interni

I dati forniti dagli indicatori Inail, l'Indice di frequenza degli infortuni (IF) e l'Indice di gravità degli infortuni (IG), offrono una visione approfondita dell'evoluzione della sicurezza sul lavoro nel corso degli anni. L'IF rappresenta il numero di infortuni in rapporto alle ore lavorate, mentre l'IG misura la gravità degli infortuni basandosi sui giorni di assenza dal lavoro. La Tavola 1.1 riporta l'andamento temporale di questi Indici nel periodo che va dal 2019 al 2023 (Camisasca *et al.* 2024).

Tavola 1.1 - Indice di frequenza e indice di gravità degli infortuni all'Istat. Anni 2019-2023 (a)

INDICI	2019	2020	2021	2022	2023
Indice di frequenza (b)	5,6	5,6	0,7	1,1	6,7
Indice di gravità (c)	0,005	0,133	0,055	0,008	0,299

Fonte: Camisasca *et al.* 2024

(a) I dati si riferiscono agli infortuni sul lavoro avvenuti durante il tragitto casa-lavoro e viceversa (*in itinere*) a danno dei lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma.

(b) Rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate in un anno, moltiplicato per un milione.

(c) Rapporto tra il numero di assenze dal lavoro dovute agli infortuni sul totale delle ore lavorate in un anno, moltiplicato per 1.000.

Negli ultimi cinque anni, i valori di IF sono stati generalmente soddisfacenti, con una notevole variazione nel 2021, dovuta all'emergenza pandemica, che ha ridotto l'IF a 0,7. Ciò indica un miglioramento complessivo delle condizioni di sicurezza sul lavoro, riflettendo una gestione efficace dei rischi e un impegno continuo verso la prevenzione degli infortuni. Allo stesso modo, i valori di IG negli ultimi cinque anni sono rimasti molto bassi, suggerendo un impatto minimo degli infortuni sulla produttività.

Questo risultato indica che gli sforzi per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre hanno avuto un impatto significativo, riducendo al minimo il numero di giorni di assenza lavorativa dovuti a infortuni.

Per quanto riguarda le sedi dell'Istat di Roma, l'analisi della percentuale di infortuni, sia *in itinere* sia non *in itinere*, e dei dati sulla forza lavoro, rivela un cambiamento significativo nel corso degli anni. In particolare, si osserva una riduzione costante degli infortuni non *in itinere*, come illustrato nella Tavola 1.2, sia come percentuali che si sono attestate intorno al 6 per cento, sia come incidenza sulla forza lavoro che ha mantenuto valori estremamente ridotti.

Tavola 1.2 - Infortuni avvenuti *in itinere* e non sul totale degli infortuni, e sul totale della forza lavoro. Anni 2019-2023
(composizioni percentuali e valori assoluti) (a)

ANNI	Infortuni <i>in itinere</i> /Totale degli infortuni (%)	Infortuni non <i>in itinere</i> /Totale degli infortuni (%)	Infortuni <i>in itinere</i> /Forza lavoro	Infortuni non <i>in itinere</i> /Forza lavoro	Forza lavoro
2019	84,0	16,0	0,071	0,009	1.779
2020	94,0	6,0	0,054	0,003	1.724
2021	100,0	-	0,060	-	1.661
2022	100,0	-	0,063	-	1.590
2023	94,0	6,0	0,058	0,003	1.627

Fonte: Istat, Elaborazioni da documenti interni
(a) I dati si riferiscono alle sedi dell'Istat di Roma.

Questo andamento dimostra l'efficacia delle misure preventive adottate per diminuire gli incidenti sul lavoro e migliorare la sicurezza complessiva dei dipendenti.

La riduzione degli infortuni non *in itinere* può essere attribuita a una maggiore consapevolezza dei rischi, alla formazione continua del personale, all'adozione di pratiche di lavoro più sicure e all'attuazione di interventi continui di miglioramento degli ambienti di lavoro.

Gli infortuni *in itinere*, come d'altra parte a livello nazionale, rimangono una percentuale prevalente sul totale degli infortuni (già valori ridotti) e dipendono prevalentemente da incidenti stradali del contesto urbano delle sedi dell'Istat di Roma.

Inoltre, l'introduzione del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) ha avuto un impatto positivo evidente.

I dati mostrano che l'implementazione del SGSL ha contribuito significativamente a migliorare le condizioni di sicurezza sul posto di lavoro, garantendo un ambiente più sicuro per i lavoratori e tutelando la loro salute e il loro benessere.

Questo sistema ha permesso di identificare e gestire i rischi in modo più efficace, promuovendo una cultura della sicurezza che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione.

Pertanto, le informazioni raccolte indicano chiaramente che le strategie di prevenzione e l'adozione di un SGSL hanno portato a un sostanziale miglioramento della sicurezza sul lavoro.

La continua attenzione alla prevenzione degli infortuni e alla promozione della salute sul lavoro non solo riduce il numero di incidenti, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più produttivo e sereno.

1.6 Obiettivi della sicurezza nella pianificazione e nel *risk management*

L'integrazione degli obiettivi di sicurezza nei luoghi di lavoro nella pianificazione e nel *risk management* riveste un'importanza cruciale del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). La definizione chiara degli obiettivi e l'implementazione di strategie di *risk management* permettono di allineare le misure di prevenzione e protezione con le esigenze operative, normative e di *management*. Questo approccio integrato, adottato in Istat, potenzia e garantisce una risposta efficace alle emergenze e una continua ottimizzazione delle condizioni di lavoro, rafforzando così l'efficacia complessiva del SGSL.

Nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, gli obiettivi principali definiti in Istat all'interno delle iniziative di pianificazione e dei processi di *risk management* mirano a garantire sia un'adeguata formazione e aggiornamento delle figure chiave previste dal Testo unico in materia di salute e sicurezza (d.lgs.81/2008, coordinato con il d.lgs. 106/2009) e dagli Accordi Stato Regioni, sia il monitoraggio dei processi chiave strategici per il consolidamento dell'intero sistema prevenzionistico. A tale fine, è stato progettato e implementato un programma funzionale di attività che enfatizza anche il ruolo della formazione obbligatoria per il personale interno coinvolto nella sicurezza sul lavoro, così da migliorare la consapevolezza delle procedure e dei comportamenti da adottare nelle fasi di esercizio e di emergenza.

In particolare le attività pianificate prevedono il rispetto degli obblighi di legge, garantendo la formazione generale e specifica dei lavoratori dell'Istat, nonché delle altre figure previste nell'organigramma della sicurezza, nello specifico: la formazione e l'aggiornamento saranno rivolti a Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), Addetti e Responsabili del servizio di prevenzione e protezione (ASPP e RSPP), dirigenti, lavoratori preposti e componenti delle squadre di emergenza.

Ove possibile, si privilegia l'uso della metodologia *e-learning* e delle piattaforme per videoconferenze sincrone, per raggiungere efficacemente e tempestivamente tutti i destinatari. Questo approccio minimizza le interferenze con la programmazione del lavoro di ricerca, permettendo ai partecipanti di scegliere i momenti più opportuni per la formazione in base alla loro disponibilità.

Gli obiettivi di salute e sicurezza per il ciclo di pianificazione strategica sono stati delineati in un documento inviato a tutte le strutture dell'Istat dalla Direzione generale (DGEN), su indicazione della Direzione centrale per la pianificazione strategica e la trasformazione digitale (DCPT). Il documento richiede la compilazione di una sezione degli indicatori di *performance* relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Questi indicatori sono stati collegati alle iniziative per rafforzare gli obiettivi di salute e sicurezza, in linea con il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

L'obiettivo è stato quello di integrare sinergicamente il processo di gestione dei rischi di salute e sicurezza al processo di pianificazione strategica e alla gestione dei rischi organizzativi al fine di promuovere azioni positive e interventi preventivi ed efficaci di contenimento dei rischi. Il modello, assolutamente innovativo, può essere esportato in altre realtà della Pubblica amministrazione. Il Prospetto 1.4 riporta i ruoli di Direttore di Dipartimento, Direttore centrale e Dirigente del servizio all'interno dell'organizzazione dell'Istat in qualità di dirigenti e preposti ai sensi del d.lgs. 81/2008. Le attività correlate da completare da parte di tutti i Dipartimenti, Direzioni centrali e Responsabili dei servizi, secondo le tempistiche di monitoraggio delle *performance* indicate dalla struttura preposta, e i risultati sono stati registrati nel sistema documentale dell'Istat.

Questi obiettivi e indicatori sono fondamentali per garantire che le misure di sicurezza siano attuate in modo efficace e per promuovere una cultura della sicurezza continua all'interno dell'organizzazione.

Prospetto 1.4 - Ruoli all'interno dell'organizzazione dell'Istat

RUOLI	Attività
Direttore di Dipartimento	È il responsabile di un'intera area funzionale all'interno dell'Istat, che può essere articolata in più Direzioni centrali o servizi tecnici. Il Direttore di Dipartimento è responsabile dei processi (organizzativi, amministrativi, di produzione e di supporto) e delle risorse umane assegnategli, inclusa l'attuazione delle politiche di prevenzione e protezione sul lavoro. Ai sensi del d.lgs. 81/2008, assume il ruolo di "Dirigente" e ha il mandato di attuare le direttive del Datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
Direttore centrale	Il Direttore centrale è il titolare di un ufficio tecnico generale ed è responsabile dei processi (organizzativi, amministrativi, di produzione e di supporto) e delle risorse umane assegnategli, nell'ambito del Dipartimento di appartenenza. I Direttori centrali, ai sensi del d.lgs. 81/2008, hanno il compito di coordinare e implementare le direttive di sicurezza nei rispettivi settori di competenza, in linea con le normative vigenti e assumono il ruolo di "Dirigente".
Dirigente del servizio	Il Dirigente del servizio è il responsabile operativo dei processi (organizzativi, amministrativi, di produzione e di supporto) e delle risorse umane assegnategli nell'ambito della Direzione centrale di appartenenza. Ai sensi del d.lgs. 81/2008, ai Dirigenti dei servizi è assegnato il ruolo di "Preposto" quale persona che si assicura che le misure di prevenzione e protezione siano applicate nelle quotidiane attività lavorative. In qualità di Preposto è direttamente coinvolto nella supervisione delle attività dei lavoratori e nella corretta implementazione delle misure di sicurezza.

Fonte: Istat, Elaborazioni da regolamenti interni

Il Prospetto 1.5 riporta le strutture responsabili e le attività sottoposte a *performance* e relativi indicatori di attuazione delle misure di prevenzione e protezione ai sensi del d.lgs. 81/2008. I progressi costanti dell'Istat nella implementazione del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), con un'enfasi particolare sull'integrazione delle procedure in tutte le sedi romane dell'Istituto, hanno rafforzato le pratiche di prevenzione. È significativo che, durante gli *audit* condotti dall'Ente accreditato, non siano emerse non conformità, ma solo aree di potenziale sviluppo del sistema di gestione.

Prospetto 1.5 - Strutture responsabili, attività sottoposte a *performance* e relativi indicatori di attuazione delle misure di prevenzione e protezione ai sensi del d.lgs. 81/2008

STRUTTURE RESPONSABILI	Attività sottoposte a <i>performance</i>	Indicatori
Direttori di Dipartimento e Direttori centrali	Attuazione delle misure di prevenzione e protezione in qualità di Dirigenti ai sensi del d.lgs. 81/2008.	Compilazione della <i>checklist</i> dell'Allegato 1.
Dirigenti dei servizi	Attuazione delle misure di prevenzione e protezione in qualità di Preposti ai sensi del d.lgs. 81/2008.	Compilazione della <i>checklist</i> dell'Allegato 2.

Fonte: Istat, Elaborazioni da regolamenti interni

L'Ente accreditato ha anzi esplicitamente individuato i seguenti punti di forza:

“L'organizzazione degli aspetti inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono gestiti in maniera puntuale ed esaustiva con un atteggiamento proattivo che si concretizza nella definizione e consapevolezza dei ruoli, dei compiti e delle funzioni connaturate all'assetto aziendale che viene formalizzato e coordinato con atti ufficiali aggiornati.

I documenti relativi all'identificazione e gestione dei rischi cogenti, Documento di valutazione dei rischi (DVR), Documento unico di valutazione dei rischi da Interferenza (DUVRI), Piano di emergenza per la sicurezza (PES) risultano ben strutturati, molto esaustivi e aggiornati in linea con le indicazioni tecnico scientifiche di settore.

Ottimo il livello di dettaglio, l'accuratezza e l'approfondimento delle relazioni annuali art. 35, delle relazioni sanitarie, dei verbali di sopralluogo del Medico competente, dell'RSPP e RTSA e della documentazione predisposta dal Servizio di prevenzione e protezione.

La consapevolezza e competenza del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del Medico competente (MC), del Responsabile tecnico per la sicurezza antincendio (RTSA) e del Servizio di prevenzione e protezione (SPP) anche rispetto ai principi della ISO 45001 e il consolidamento del sistema di gestione si configurano come un punto di forza per l'Istituto.

La solidità del sistema di gestione di gruppo si è riscontrata anche nell'audit svolto sulle sedi territoriali. Il personale che ha partecipato all'audit si è dimostrato competente e consapevole rispetto ai principi del sistema di gestione adottato e dei contenuti della ISO 45001:2018.

L'archiviazione e reperibilità dei documenti, così come la comunicazione interna risultano attenzionati ed efficacemente gestiti.

Significativo il miglioramento apportato anche in termini di attenzione al lavoratore con particolare riferimento ai rischi legati al lavoro in solitaria, alla gestione delle emergenze e alla creazione di spazi dedicati alla gestione delle pause di lavoro.”

L'estensione del modello di gestione della salute e sicurezza anche alle sedi regionali dell'Istituto rappresenta un ulteriore passo verso l'uniformità degli standard di sicurezza e l'estensione dei benefici del SGSL a un maggior numero di dipendenti. Questo processo è stato intrapreso con un approccio integrato, includendo la formazione del personale e l'adattamento delle procedure alle specifiche esigenze regionali, garantendo nel contempo una chiara assegnazione di responsabilità in linea con l'autonomia decisionale e gestionale.

L'adozione del SGSL ha portato a significativi miglioramenti nelle condizioni di lavoro, all'adattamento alle norme e alla crescita di una cultura della sicurezza all'interno dell'Istat. Ha permesso di accrescere le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori, degli utenti dei servizi e, in generale, di ogni altra parte interessata tramite l'applicazione efficace del sistema, compresi i processi, per migliorare continuamente il sistema e ridurre o eliminare i rischi a cui sono esposti i lavoratori. Le principali misure organizzative e gestionali adottate hanno contribuito alla preparazione e risposta alle emergenze, alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, alla gestione efficace degli infortuni e degli incidenti sul luogo di lavoro. La partecipazione attiva dei dipendenti, facilitata dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dal Datore di lavoro, ha giocato un ruolo fondamentale nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Il mantenimento della certificazione alla normativa UNI ISO 45001:2018 ha portato al miglioramento continuo delle politiche e dei processi con l'adozione di nuove tecnologie digitali e l'estensione del SGSL alle sedi regionali.

In conclusione, l'adozione del SGSL in Istat rappresenta una *best practice* nell'ambito della sicurezza sul lavoro, promuovendo il continuo miglioramento nella prevenzione e protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. LA GESTIONE DELL'EMERGENZA PANDEMICA DA COVID-19

2.1 Valutazione del rischio biologico negli ambienti di lavoro

Il rischio biologico nei luoghi di lavoro rappresenta un rischio per la salute che deve essere valutato in ogni contesto lavorativo. Secondo l'articolo 267 del d.lgs. 81/2008, un agente biologico è definito come: *“Qualsiasi microrganismo, anche geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe causare infezioni, allergie o intossicazioni”*. Questo decreto classifica gli agenti biologici in quattro gruppi. Il rischio di infezione per un lavoratore dipende dalla possibilità di contatto con l'agente biologico durante le attività lavorative. Il contatto può avvenire sia direttamente (per ingestione o contatto cutaneo) sia indirettamente (attraverso *droplet* da starnuti, tosse, eccetera), per via aerea, per via ematogena, attraverso veicoli comuni (acqua, cibo, farmaci, eccetera), o tramite vettori (zanzare, mosche, zecche, topi, eccetera), determinando così il rischio di esposizione del lavoratore ad agenti biologici (Frusteri *et al.* 2019).

Il datore di lavoro è tenuto a valutare il rischio dovuto alla presenza di agenti biologici e a individuare le misure di prevenzione e protezione per i lavoratori esposti. È necessario rilevare se la presenza di tali agenti è specifica dell'attività lavorativa o se l'uso dell'agente biologico è intenzionale o non intenzionale, oppure se è generico, ovvero non dovuto al tipo di attività, ma presente in modo ubiquitario negli ambienti di vita (Frusteri 2011).

Nel caso degli uffici dell'Istat, gli agenti biologici presenti non derivano da attività specifiche, ma sono ubiquitari. Particolare attenzione è stata data al nuovo ceppo di coronavirus identificato nel 2019 e denominato SARS-CoV-2, che ha richiesto una valutazione innovativa del rischio biologico generico e la definizione di specifiche misure di prevenzione e protezione.

L'emergenza Covid-19 ha rappresentato una sfida globale, costringendo l'Italia e altri Paesi ad adottare misure preventive in attesa di una campagna di vaccinazione diffusa. Le amministrazioni pubbliche, gli enti di ricerca e l'intera comunità mondiale hanno dovuto affrontare le criticità della pandemia, implementando interventi specifici per la tutela della salute dei lavoratori e affrontando nuove sfide gestionali. L'Istat ha rapidamente potenziato il supporto digitale e informatico per garantire la continuità operativa, permettendo al personale di lavorare prevalentemente da remoto. Contestualmente, sono state adottate misure innovative di tutela della salute e sicurezza per il personale presente nelle sedi e per chi lavorava da remoto.

La pandemia ha richiesto un costante aggiornamento delle valutazioni e dei documenti, l'adozione di linee guida specifiche e cambiamenti organizzativi significativi.

Il lavoro da remoto ha avuto un impatto sulla socialità dei dipendenti dell'Istat, ma ha anche stimolato momenti di confronto e innovazione. Uno degli strumenti efficaci per il contenimento della diffusione del Covid-19 è stato il questionario per l'identificazione e il tracciamento delle fragilità, che, visto il suo successo, è stato adottato anche in altri enti, per esempio da quelli del comparto sanitario.

Il lungo periodo trascorso ha reso necessario un aggiornamento continuo della valutazione del rischio biologico in relazione al nuovo agente patogeno, trattandolo come un rischio generico, pur non essendo specifico delle attività lavorative dell'Istat.

2.2 Valutazione del rischio biologico nelle sedi dell'Istat di Roma

Nel contesto della famiglia dei coronavirus, noti per la loro ubiquità, il SARS-CoV-2 è stato identificato come il virus responsabile della pandemia globale di Covid-19 (Direttiva UE 2020/739 della Commissione europea). Di conseguenza, la metodologia utilizzata per la valutazione del rischio associato a questo agente è stata specificamente adattata, così come le misure di prevenzione e protezione adottate.

Poiché il SARS-CoV-2 non è stato introdotto intenzionalmente e non è legato ai processi produttivi degli ambienti di lavoro all'Istat, è stato classificato come un rischio biologico generico, non correlato alle modalità o alle tipologie di lavoro, diversamente da quanto avviene in ospedali, laboratori o in altri settori in cui il rischio biologico è intrinsecamente connesso all'attività lavorativa.

Tuttavia, in risposta all'emergenza pandemica, sono state implementate misure di protezione specifiche per il rischio biologico, trattando il nuovo agente come una fonte di rischio generico.

Il metodo di valutazione del rischio utilizzato è quello Inail (Iavicoli *et al.* 2020). La metodologia è basata sul modello sviluppato sulla base dei dati O*NET del U.S. Bureau of Labour of Statistics¹ adattato al contesto lavorativo nazionale integrando i dati delle indagini dell'Inail e dell'Istat² e gli aspetti connessi all'impatto sull'aggregazione sociale. Il metodo prevede il calcolo del livello di Rischio (R) secondo la formula $R=P \cdot E \cdot A$, considerando le variabili quali Esposizione (E), Prossimità (P) e Aggregazione (A), nella quale i tre fattori tengono in considerazione la probabilità di venire in contatto con fonti di contagio nello svolgimento di specifiche attività lavorative, dalle caratteristiche intrinseche del processo lavorativo che non permettono un sufficiente distanziamento sociale per parte del tempo di lavoro o per la quasi totalità, oltre all'impatto connesso alla tipologia di lavoro che prevede aggregazione sociale anche verso terzi. Il valore di rischio dipende in modo lineare e diretto dalle variabili P, E e A che possono assumere solo valori definiti dal metodo in funzione del tipo di esposizione.

Dato lo stato di emergenza nazionale a causa della pandemia da Covid-19, il Datore di lavoro dell'Istat, di intesa con il Medico competente, ha tempestivamente recepito quanto previsto dai provvedimenti emanati in materia di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2 (in particolare, il DPCM 9 marzo 2020; l'Ordinanza del Presidente della Regione Lazio del 13 marzo 2020 in materia; la nota della Regione Lazio – Direzione regionale sanità e integrazione sociosanitaria – Area promozione della salute e prevenzione – Ufficio sicurezza nei luoghi di lavoro) e ha preso la decisione di differire le visite mediche periodiche alla cessazione dello stato di emergenza nazionale.

¹ Cfr. O*NET 24.2 Database, U.S. Department of Labour, Employment and Training Administration.

² Cfr. Indagine INSuLa² (Boccuni *et al.* 2021) e dati Istat degli occupati al 2019.

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

Visto lo stato della pandemia, il DPCM 8 marzo 2020, di cui all'articolo 3, numero 1, lettera b)³ e quanto previsto dall'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34⁴, il Medico competente, in accordo con il Datore di lavoro, ha elaborato e somministrato ai lavoratori dell'Istat due questionari in data 12 giugno e 22 agosto 2020, costituiti ciascuno da circa cinquanta domande.

Nel monitoraggio e tracciamento tramite i questionari somministrati al personale, i protocolli adottati dall'Istat hanno assicurato trasparenza nella comunicazione di eventuali casi di positività, garantendo al contempo le necessarie tutele della *privacy*. Qualora dai questionari fossero emersi sintomi o esposizione al rischio di Covid-19, il Medico competente ha condotto indagini approfondite e tracciamenti per identificare eventuali casi di positività. I questionari, somministrati direttamente dal Medico competente, sono stati progettati per verificare eventuali casi di suscettibilità o ipersensibilità dovute a patologie pregresse o in essere, anche se non precedentemente comunicate al Medico competente, oppure a terapie farmacologiche che avrebbero potuto ridurre le difese dell'organismo contro il virus SARS-CoV-2. L'indagine condotta dal Medico competente, attraverso domande specifiche del questionario, ha incluso anche la valutazione di suscettibilità e ipersensibilità dei familiari conviventi, anticipando le direttive del Ministro per la pubblica amministrazione. Questo approccio ha permesso di individuare situazioni di fragilità o suscettibilità, consentendo l'adozione del lavoro da remoto per proteggere i lavoratori coinvolti.

Successivamente, il Datore di lavoro ha ampliato le misure di tutela per i dipendenti con figli minori di 14 anni, per quelli con obblighi di assistenza ai familiari e per coloro che utilizzavano i mezzi pubblici per il tragitto casa-lavoro, attraverso disposizioni interne all'Istat. Le domande specifiche somministrate nel primo e nel secondo questionario sono riassunte nella Tavola 2.1.

Come si evince dalla Tavola 2.1, il secondo questionario è stato arricchito rispetto al primo con quesiti riguardanti "viaggi e spostamenti" e "casistiche di esposizione al contatto".

Tavola 2.1 - Tipologia e numero di domande nei due questionari somministrati all'Istat. Anno 2020

TIPOLOGIE DI DOMANDE	Numero di domande 1° questionario	Numero di domande 2° questionario
Anagrafe e informazioni sul dipendente e sua situazione lavorativa	16	14
Anamnesi personale	5	5
Anamnesi conviventi	10	2
Viaggi e spostamenti	-	8
Casistiche di esposizioni al contatto	-	6
Valutazione sintomi personali	2	5
Valutazione sintomi conviventi	2	5
Eventuali note a chiarimento	5	7

Fonte: Istat, Rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

3 Cit. DPCM 8 marzo 2020: "A tutte le persone anziane o affette da patologie croniche o con multi-morbilità o con stati di immunodepressione congenita o acquisita di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità e di evitare comunque luoghi affollati nei quali non sia possibile mantenere la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro".

4 Cit. decreto-legge 34/2020: "Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente".

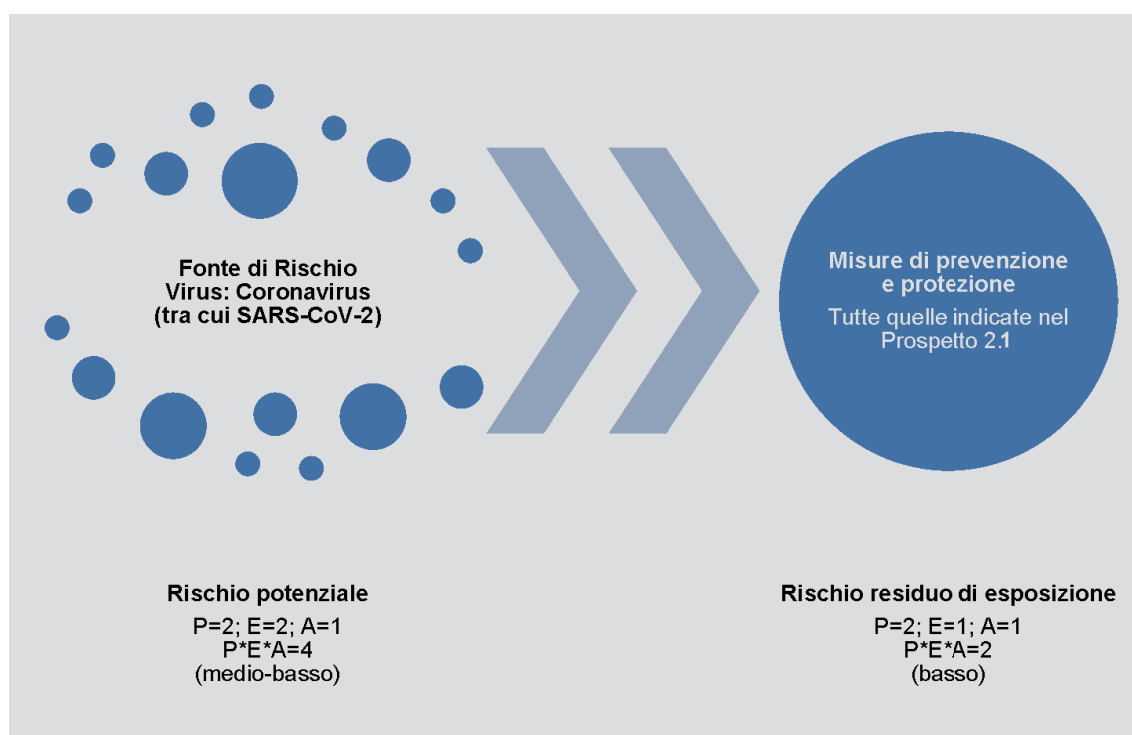
2.3 Stima del rischio e identificazione delle misure preventive e protettive negli ambienti di lavoro all'Istat

Nel caso dell'Istat, la metodologia è stata applicata in due fasi distinte per valutare il rischio biologico legato al Covid-19. Nella prima fase, si è calcolato il rischio potenziale in assenza di misure di prevenzione e protezione specifiche, utilizzando i seguenti valori: P=2 (lavoro con altre persone in spazi condivisi ma con adeguato distanziamento, per esempio uffici condivisi); E=2 (probabilità media) e A=1 (presenza di terzi limitata o nulla, per esempio settori manifatturiero, industria, uffici non aperti al pubblico), ottenendo un livello di rischio medio-basso.

Nella seconda fase, dopo l'adozione delle misure di prevenzione, si è calcolato il rischio residuo di esposizione per valutare l'efficacia delle misure attuate, con valori: P=2 (lavoro con altre persone in spazi condivisi ma con adeguato distanziamento, per esempio uffici condivisi); E=1 (probabilità medio-bassa) e A=1 (presenza di terzi limitata o nulla, per esempio settori manifatturiero, industria, uffici non aperti al pubblico), ottenendo un livello di rischio basso.

I coefficienti assegnati alle variabili P, E e A nella prima fase non tengono conto delle misure di prevenzione (DPI, distanziamento sociale, sanificazioni, eccetera), mentre nella seconda fase tali misure sono considerate. Le misure di prevenzione e protezione adottate sono elencate nel Prospetto 2.1, mentre i valori delle variabili per il calcolo del rischio potenziale e del rischio residuo di esposizione sono riportati nella Figura 2.1. Per tutte le attività sono state rese disponibili mascherine chirurgiche, guanti e, su richiesta, DPI FFP2.

Figura 2.1 - Rischio potenziale e rischio residuo di esposizione (a)



Fonte: Istat, Documento di valutazione dei rischi 2020-2021 (a uso interno)

(a) Calcolo dei rischi potenziale e residuo a fronte delle misure di prevenzione e protezione indicate: P=Prossimità; E= Esposizione; A= Aggregazione.

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

21

Prospetto 2.1 - Misure di prevenzione e protezione adottate per il Covid-19 (a)

- Distanziamento sociale;
- favorire modalità di lavoro a distanza come *smart working* e telelavoro per ridurre le occasioni di contatto;
- ridurre al minimo l'uso del trasporto pubblico e prediligere orari di minore affollamento;
- somministrazione a tutto il personale, a cura esclusiva del Medico competente, di un questionario per l'individuazione preventiva dei lavoratori suscettibili e dei casi critici al fine di evitare l'esposizione al rischio di contagio da SARS-CoV-2;
- utilizzo di protezioni respiratorie e guanti secondo quanto descritto in apposito documento predisposto: "Misure di prevenzione obbligatorie per limitare i rischi da nuovo coronavirus per le sedi Istat di Roma";
- utilizzo dei DPI (facciali filtranti FFP2) in situazioni straordinarie e/o emergenziali;
- misurazione della temperatura agli ingressi delle sedi;
- regolamentazione degli accessi e della presenza in Istat di personale esterno;
- utilizzo contingentato degli ascensori;
- distanziamento delle postazioni dei lavoratori nelle stanze, per mantenere il cosiddetto distanziamento sociale;
- utilizzo dei bagni una persona per volta;
- regolamentazione spostamenti interni, riunioni, eventi interni, formazione e missioni;
- contingentazione accessi agli spazi comuni;
- istruzione per l'utilizzo corretto di presidi di protezione personale e dispositivi di protezione individuali;
- Igiene, lavaggio frequente delle mani;
- pulizia, sanificazione e disinfezione quotidiana di ambienti, superfici e servizi igienici con prodotti efficaci come previsti dal Rapporto ISS Covid-19 n. 19/2020 Rev. (Istituto superiore di sanità - ISS 2020a);
- sanificazione periodica degli ambienti di lavoro efficaci come previsto dal Rapporto ISS Covid-19 n. 11/2021 (ISS 2021a; Draisci *et al.* 2021);
- sanificazione periodica degli impianti di areazione, secondo le indicazioni contenute nel Rapporto ISS Covid-19 n. 5/2020 (ISS 2020b);
- areazione degli ambienti come previsto dal Rapporto ISS Covid-19 n. 11/2021 (ISS 2021a);
- informazione ai lavoratori anche mediante segnaletica;
- evitare ambienti e luoghi affollati;
- evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- non toccarsi gli occhi, il naso e la bocca con le mani;
- coprire la bocca e il naso con un fazzoletto e con il gomito piegato (non con le mani) in caso di starnuti o tosse;
- contattare il numero verde 1500 in caso di febbre o tosse, e rientro da aree a rischio o zone epidemiche da meno di 14 giorni;
- in presenza di sintomatologia respiratoria o influenzale anche lieve, o di altre patologie croniche immunodeficienti gravi, contattare il medico curante per eventuali indicazioni specifiche;
- evitare e/o ridurre al minimo missioni in aree a rischio;
- rispettare le ordinanze, normative, provvedimenti, circolari imposte dalle istituzioni;

Fonte: Istat, Documento di valutazione dei rischi 2020-2021 (a uso interno)

(a) Sono indicate le misure di prevenzione e di protezione adottate per la prevenzione da Covid-19 a seguito del DPCM dell'11 marzo 2020 e del protocollo condiviso tra Governo italiano e parti sociali.



Prospetto 2.1 segue - Misure di prevenzione e protezione adottate per il Covid-19 (a)

- informazione e formazione dei lavoratori attraverso l'aggiornamento della sezione dedicata al coronavirus della Intranet aziendale, avvisi, *news*, documento "Misure di prevenzione obbligatorie per limitare i rischi da nuovo coronavirus per le sedi Istat di Roma" per il personale interno ed esterno e richiamo alle fonti ufficiali istituzionali che costantemente aggiornano le misure di prevenzione per la popolazione.
Di seguito le più importanti:
 - Ministero della salute;
 - Istituto superiore di sanità (ISS);
 - Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail);
 - Organizzazione mondiale della sanità (OMS);
 - Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie (*European Centre for Disease Prevention and Control* - ECDC);
- seguire costantemente i siti istituzionali e le fonti pubbliche di informazione e gli aggiornamenti delle pubbliche autorità, che aggiornano le misure di prevenzione per la popolazione;
- adozione delle misure di prevenzione e di protezione contenute nel documento "Misure di prevenzione obbligatorie per limitare i rischi da nuovo coronavirus per le sedi Istat di Roma", utilizzato anche come informativa per il personale interno ed esterno;
- identificazione, attraverso un questionario specifico del Medico competente, delle situazioni suscettibili o di maggiore rischio e definizione di misure di prevenzione e di protezione specifiche aggiuntive da adottare da parte dei dirigenti.

Fonte: Istat, Documento di valutazione dei rischi 2020-2021 (a uso interno)

(a) Sono indicate le misure di prevenzione e protezione adottate per la prevenzione da Covid-19 a seguito del DPCM dell'11 marzo 2020 e del protocollo condiviso tra Governo italiano e parti sociali.

Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione dell'emergenza pandemica, adottando misure di prevenzione e protezione improntate alla massima prudenza.

Tra queste misure si includono:

- il distanziamento interpersonale di almeno due metri;
- la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI);
- il tracciamento delle condizioni di fragilità dei dipendenti attraverso due questionari somministrati dal Medico competente a distanza di circa due mesi;
- la predisposizione di percorsi obbligati;
- la misurazione della temperatura all'ingresso;
- il monitoraggio delle condizioni fisiche dei lavoratori delle società appaltanti mediante autocertificazione;
- la periodica sanificazione delle reti idriche e degli impianti di areazione.

I criteri di contenimento sono stati ideati per minimizzare la probabilità di contagio all'interno degli ambienti di lavoro delle sedi dell'Istat di Roma, a condizione che venissero seguite le prescrizioni previste.

A tale fine è stata data grande importanza alla diffusione delle misure di prevenzione e protezione, utilizzando anche appositi spazi sulla Intranet, dove sono stati resi disponibili documenti e aggiornamenti per orientare i comportamenti corretti durante questo periodo.

L'adozione di provvedimenti anti Covid-19 ha garantito la tutela della salute dei lavoratori, prevenendo l'insorgenza di focolai epidemici nelle sedi dell'Istat di Roma. È importante notare che i casi di contagio tra i dipendenti verificatisi nel periodo in questione sono stati attribuiti a cause esogene all'ambiente di lavoro.

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

La tempestività degli interventi attuati e la creazione dei questionari per l'identificazione e il tracciamento del personale, finalizzati a verificare eventuali condizioni di fragilità dei dipendenti, hanno permesso in alcuni casi di intercettare rapidamente situazioni critiche relative a contatti stretti con soggetti positivi o presenza di sintomatologia legata a infezioni da SARS-CoV-2. Ciò è stato possibile grazie alla rapida analisi degli esiti dei questionari. Infatti, all'inizio della pandemia, le decisioni prese dall'Istat, in alcuni casi, hanno anticipato e superato quanto stabilito successivamente dal Governo a livello nazionale.

Una considerazione va aggiunta riguardo ai questionari. Questi strumenti hanno avuto una duplice funzione: da un lato, hanno permesso di identificare i soggetti più fragili, garantendo loro un'adeguata protezione; dall'altro, hanno delineato un quadro complessivo del numero di sintomatici e contagiati nei due diversi momenti di somministrazione, relativi alla popolazione dei lavoratori dell'Istat di Roma. In tale modo, si è impedito l'accesso agli edifici a persone potenzialmente infette, contenendo così una possibile diffusione del virus. Inoltre, si sottolinea l'efficacia delle misure di protezione e del distanziamento all'interno delle sedi capitoline, che si sono dimostrate molto precise e valide nel prevenire il contagio. Di fondamentale importanza è stato anche lo sportello anti Covid-19 istituito dal Medico competente, che ha fornito assistenza e informazioni ai lavoratori in caso di necessità.

Per evidenziare la complessità e l'importanza degli aggiornamenti continui delle misure di prevenzione, è utile citare le numerose modifiche nelle linee guida dell'ISS nel corso della pandemia.

Questi aggiornamenti riguardavano le modalità di igienizzazione degli ambienti di lavoro e la sanificazione degli impianti di aerazione, adattandosi all'evoluzione della situazione pandemica nel Paese.

Tutte queste indicazioni hanno comportato revisioni successive del documento e modifiche nell'organizzazione dei servizi per le sedi dell'Istat. In risposta alla situazione pandemica, il Medico competente ha implementato un processo di tracciamento per identificare i lavoratori fragili e le situazioni suscettibili, per le quali è stato necessario adottare misure di prevenzione e protezione specifiche.

Questo tracciamento è stato effettuato tramite questionari somministrati a tutto il personale e, se necessario, mediante contatti diretti con i lavoratori per definire misure di prevenzione personalizzate. Il questionario ha avuto l'obiettivo di classificare i dipendenti dell'Istat in quattro gruppi, ciascuno contrassegnato da un colore, con misure di prevenzione specifiche per il rientro in sede (Prospetto 2.2).

In particolare:

- **Gruppo verde**, comprende i lavoratori per i quali non erano necessarie misure aggiuntive di protezione oltre quelle generali, come indicate nel Prospetto 2.2.
- **Gruppo giallo**, comprende i lavoratori per i quali sono state necessarie ulteriori misure di tutela, inclusa la riduzione al minimo dell'interazione con altri colleghi negli spazi comuni.
- **Gruppo rosso**, comprende i lavoratori per i quali è stato previsto il massimo livello di protezione, inclusa la possibilità di lavorare da remoto senza accesso ai luoghi di lavoro.

Le misure sono state valutate e definite dal Medico competente. La loro attuazione è stata possibile grazie alla forte volontà di protezione da parte del Datore di lavoro, nonché alla natura delle attività lavorative che hanno permesso il lavoro da remoto.



Prospetto 2.2 - Gruppo assegnato ai lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma ai fini dell'attività in presenza per misure di prevenzione del Covid-19 (per colore). Anno 2020

GRUPPI	Tipologia di misura di prevenzione
Verde	- Esito favorevole all'accesso alle sedi mantenendo le precauzioni generali adottate dall'Istat; - esito favorevole all'accesso alle sedi dell'Istat a condizione di viaggiare con mezzo proprio; nei giorni in cui non è possibile l'utilizzo del mezzo proprio mantenere il lavoro in remoto; - esito favorevole all'accesso alle sedi a condizione di potere accedere in Istituto in orari in cui è comprovata la diminuzione degli spostamenti della popolazione generale; - limitare le attività in presenza di altri colleghi o esterni e mantenere sempre il distanziamento sociale oltre 2 metri, prediligendo maggiormente attività in <i>call conference</i>.
Giallo	- Rispettare rigorosamente le misure di maggiore tutela già disposte all'Istat e limitare all'indispensabile l'interazione con colleghi o esterni anche negli spazi comuni; - rispettare rigorosamente le misure di maggiore tutela già disposte all'Istat e limitare all'indispensabile l'interazione con i colleghi anche negli spazi comuni; concedere accesso all'Istituto in orari in cui è comprovata la diminuzione degli spostamenti della popolazione generale.
Rosso	- Procedere con la continuazione di lavoro in remoto e non presenza in Istat fino a dichiarata cessazione dell'emergenza nazionale; - procedere con la continuazione di lavoro in remoto e non presenza in Istituto, programmando fino a 2 accessi settimanali fino a dichiarata cessazione dell'emergenza nazionale; - procedere con la continuazione di lavoro in remoto e non presenza in Istituto; per accessi inderogabili (uno a settimana) programmare l'utilizzo del mezzo proprio, oppure concedere accesso all'Istat in orari in cui è comprovata la diminuzione degli spostamenti della popolazione generale; - procedere con la continuazione del lavoro in remoto e non in presenza in Istituto programmando fino a un massimo di 2 accessi a settimana a condizione di concedere accesso in Istituto in orari in cui è comprovata la diminuzione degli spostamenti della popolazione generale fino a dichiarata cessazione dell'emergenza nazionale; - procedere con la continuazione di lavoro in remoto e non presenza in Istituto se non per accessi limitati fino a 2 giorni a settimana fino al termine dell'attuale stato di emergenza; - procedere con la continuazione del lavoro in remoto e non in presenza in Istituto programmando fino a un massimo di 3 accessi a settimana a condizione di concedere accesso in Istituto in orari in cui è comprovata la diminuzione degli spostamenti della popolazione generale fino a dichiarata cessazione dell'emergenza nazionale.
Nero	Questionario non compilato.

Fonte: Istat, Misure di prevenzione ottenute dalla rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

2.4 Risultati dei questionari di tracciamento anti Covid-19 e analisi statistica

Le misure di prevenzione e protezione implementate hanno assicurato un elevato livello di protezione per i lavoratori dell'Istat e hanno permesso la continuazione delle attività di statistiche ufficiali durante la pandemia. Il processo di tracciamento è stato reso possibile grazie all'uso di questionari specifici distribuiti a tutti i dipendenti e al contatto diretto con i lavoratori, al fine di definire misure di prevenzione personalizzate e precise quando necessario. Il primo e il secondo questionario per il tracciamento anti Covid-19 sono stati somministrati nel 2020, mentre il terzo, condotto nel 2021, ha riguardato i lavoratori fragili/suscettibili nell'ambito del Gruppo rosso. I risultati dei questionari e l'analisi dei dati sulla popolazione lavorativa sono presentati di seguito in forma anonima, con un riepilogo complessivo generale in modo aggregato.

Viene fornita, inoltre, un'analisi dell'incidenza statistica dei contagi rispetto al totale dei lavoratori, che corrisponde sostanzialmente ai risultati delle indagini condotte dall'Istat a livello nazionale. Segue una suddivisione della popolazione per fasce di età pluriennali.

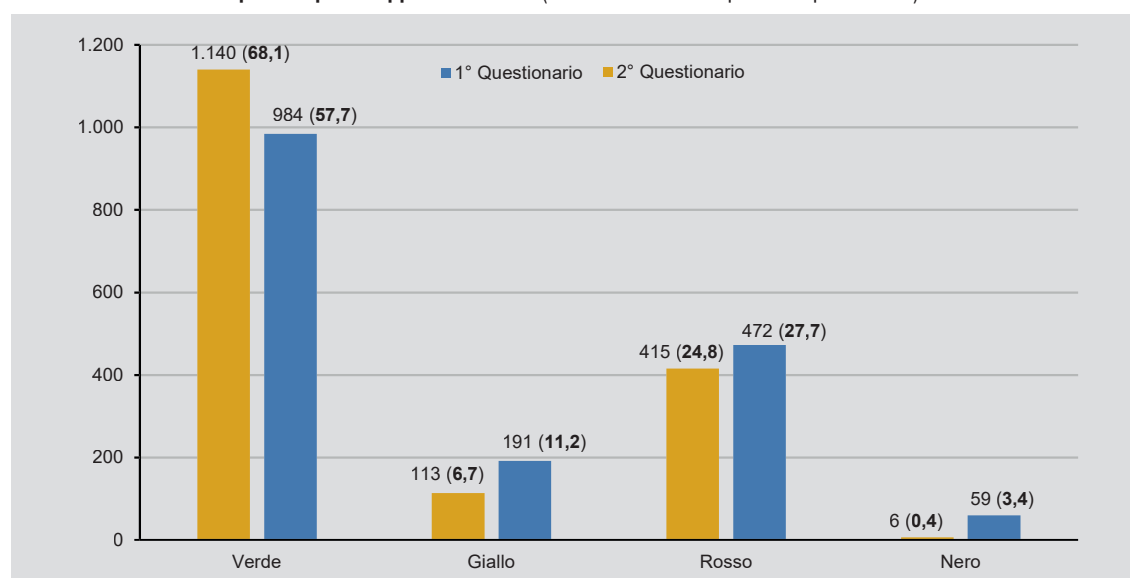
L'adozione del questionario come misura di prevenzione ha permesso, da un lato, di identificare potenziali casi di positività al Covid-19, impedendo l'accesso nelle sedi dell'Istat al personale che aveva segnalato sintomi o contatti con casi confermati, fino a una verifica successiva da parte del Medico competente. Dall'altro lato, ha garantito una protezione adeguata per le categorie fragili, sia per i lavoratori stessi sia per i loro conviventi, particolarmente in presenza di più patologie.

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

Sono stati, inoltre, considerati i percorsi casa-lavoro poiché l'uso dei mezzi pubblici durante tali tragitti può rappresentare un fattore di rischio significativo. Tutto questo è stato monitorato dal Medico competente, che ha esaminato ogni situazione individualmente e ha verificato la coerenza dei risultati tra le due somministrazioni dei questionari, assicurandosi che le misure adottate fossero appropriate e aggiornate. Il questionario è stato progettato per classificare i lavoratori dell'Istat in tre gruppi, ciascuno contrassegnato da un colore e associato a specifiche misure di prevenzione per il ritorno in sede.

I risultati delle due somministrazioni dei questionari sono riportati nella Figura 2.2, con i valori assoluti e le composizioni percentuali dei rispondenti delle sedi dell'Istat di Roma, rispettivamente 1.706 nel primo questionario e 1.674 nel secondo questionario.

Figura 2.2 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto ai due questionari della rilevazione condotta dal Medico competente per Gruppo. Anno 2020 (valori assoluti e composizioni percentuali)



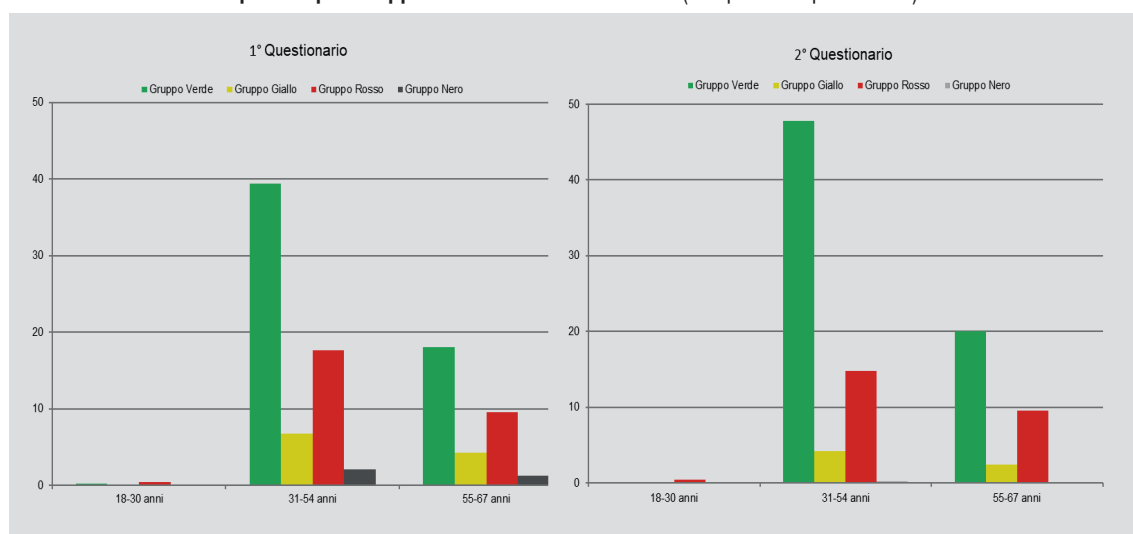
Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

Dalla Figura risulta che l'adesione alle rilevazioni, sia nella prima sia nella seconda somministrazione, è stata elevata. La maggiore parte dei dipendenti ha partecipato, riconoscendo l'importanza della misura di tutela proposta. La popolazione rilevata è stata simile nelle due indagini, sebbene leggermente ridotta nella seconda; i rispondenti, infatti, sono diminuiti da 1.706 a 1.674 a causa di pensionamenti, distacchi temporanei e altre variabili. La percentuale di lavoratori nel Gruppo rosso si è mantenuta pressoché costante, sebbene con una leggera diminuzione (da circa 28 per cento a circa 25 per cento). Nel secondo questionario, si osserva un incremento della percentuale di lavoratori nel Gruppo verde a discapito del Gruppo giallo. Questo cambiamento è dovuto alla risoluzione di alcuni casi limite che nella prima analisi erano stati assegnati ad altri gruppi. L'analisi del secondo questionario ha richiesto un approfondimento ulteriore da parte del Medico competente, che ha spesso effettuato contatti diretti con alcuni lavoratori per valutare accuratamente ogni situazione specifica.

La Figura 2.3 evidenzia che la maggiore parte dei lavoratori dell'Istat è compresa nella fascia di età tra i 31 e i 54 anni, che rappresenta il 66 per cento del totale dei rispondenti del primo questionario e il 67 per cento del secondo. Segue la classe di età 55-67 anni, che costituisce il 33,2 per cento nel primo questionario e il 32,2 nel secondo.

La classe di età 18-30 anni è la meno rappresentata, con una percentuale dello 0,8 e dello 0,7 per cento rispettivamente nei due questionari. La distribuzione per età dei gruppi è simile nelle fasce 31-54 anni e 55-67 anni, dove predominano i lavoratori del Gruppo verde che, insieme a quelli del Gruppo giallo, hanno necessitato di misure di protezione meno stringenti. Tuttavia, nella fascia di età 18-30 anni la situazione cambia drasticamente, con una predominanza del Gruppo rosso. I dati suggeriscono che i lavoratori più giovani sono quelli maggiormente vulnerabili, richiedendo così misure di protezione più rigorose.

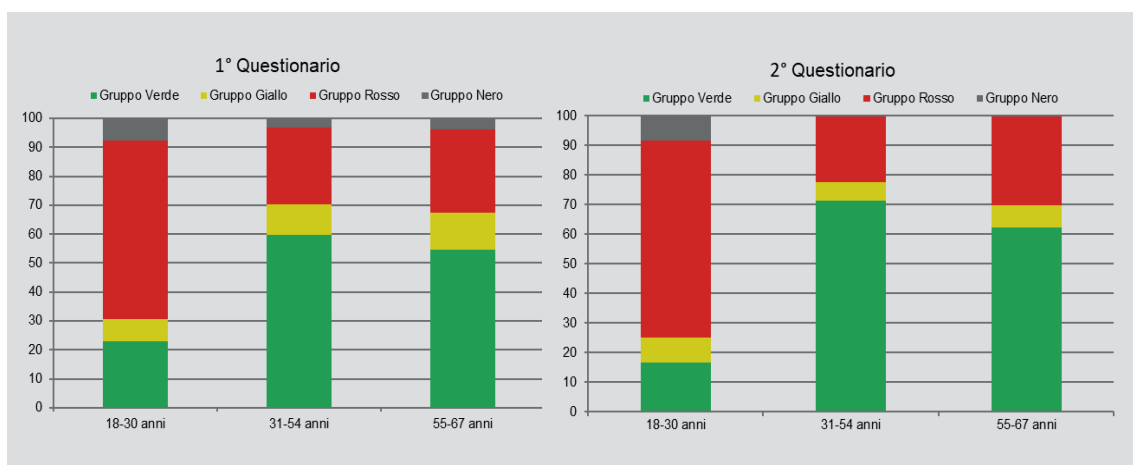
Figura 2.3 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto ai due questionari della rilevazione condotta dal Medico competente per Gruppo e classe di età. Anno 2020 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

La Figura 2.4 illustra le composizioni percentuali dei gruppi per singola classe di età.

Figura 2.4 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto ai due questionari della rilevazione condotta dal Medico competente, per classe di età e Gruppo. Anno 2020 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

Nella fascia di età 18-30 anni, con un numero relativamente esiguo di dipendenti, il Gruppo rosso risulta predominante, rappresentando il 61,5 e il 66,7 per cento nei rispettivi questionari. In questa fascia, il Gruppo verde costituisce il 23,1 per cento nel primo questionario, diminuendo al 16,7 per cento nel secondo, mentre i Gruppi giallo e nero mostrano un incremento, passando dal 7,7 all'8,3 per cento.

Per i rispondenti in età 31-54 anni, i più numerosi tra i lavoratori dell'Istat, il Gruppo verde occupa una quota significativa, raggiungendo quasi il 60 per cento nel primo questionario e salendo al 71,3 per cento nel secondo. Il Gruppo rosso segue con il 26,8 per cento nel primo questionario e il 22,1 nel secondo, mentre il Gruppo giallo diminuisce dal 10,3 al 6,4 per cento. Il Gruppo nero, rappresentato dai non rispondenti, risulta il meno rilevante, con una riduzione dal 3,1 allo 0,3 per cento.

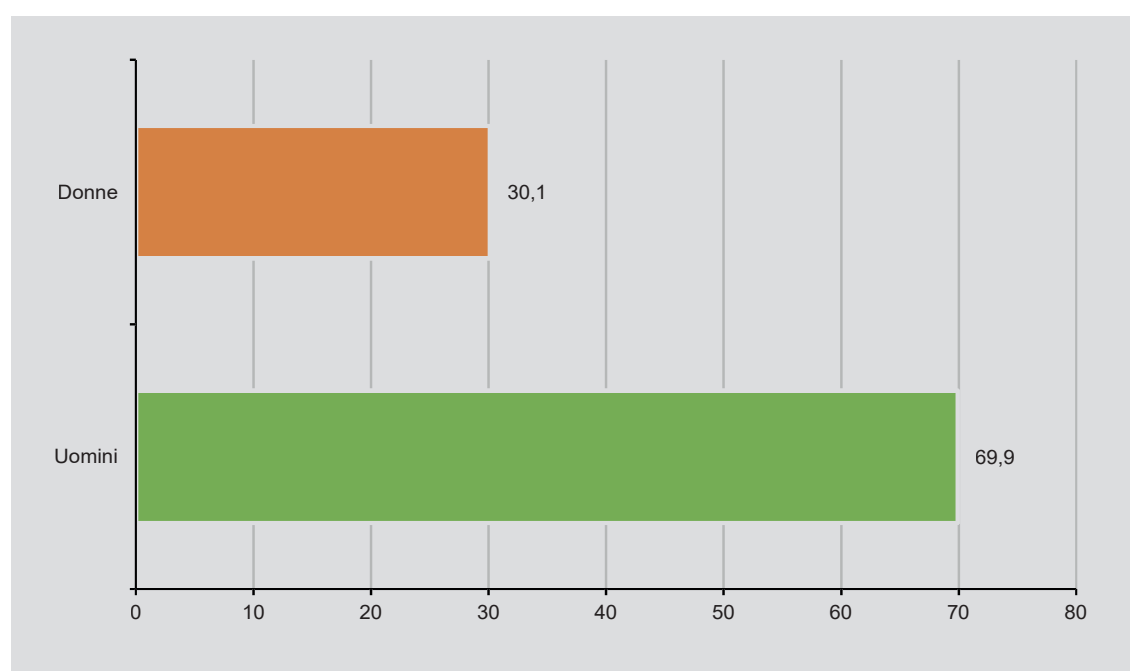
Nella classe di età 55-67 anni, la maggiore parte dei lavoratori è incluso nel Gruppo verde, che aumenta dal 55 al 62,2 per cento tra i due questionari. Il Gruppo rosso segue con il 28,8 e il 29,8 per cento, mentre il Gruppo giallo diminuisce dal 12,7 al 7,6 per cento. Infine, il Gruppo nero mostra una significativa riduzione, passando dal 3,9 allo 0,4 per cento.

2.4.1 Risultati del terzo questionario

Il terzo questionario, somministrato a giugno 2021, è stato dedicato esclusivamente a circa 226 lavoratori fragili/suscettibili (Gruppo rosso) come evidenziato in Camisasca *et al.* (2023b). Tale questionario ha considerato anche domande aperte relative al vaccino anti Covid-19.

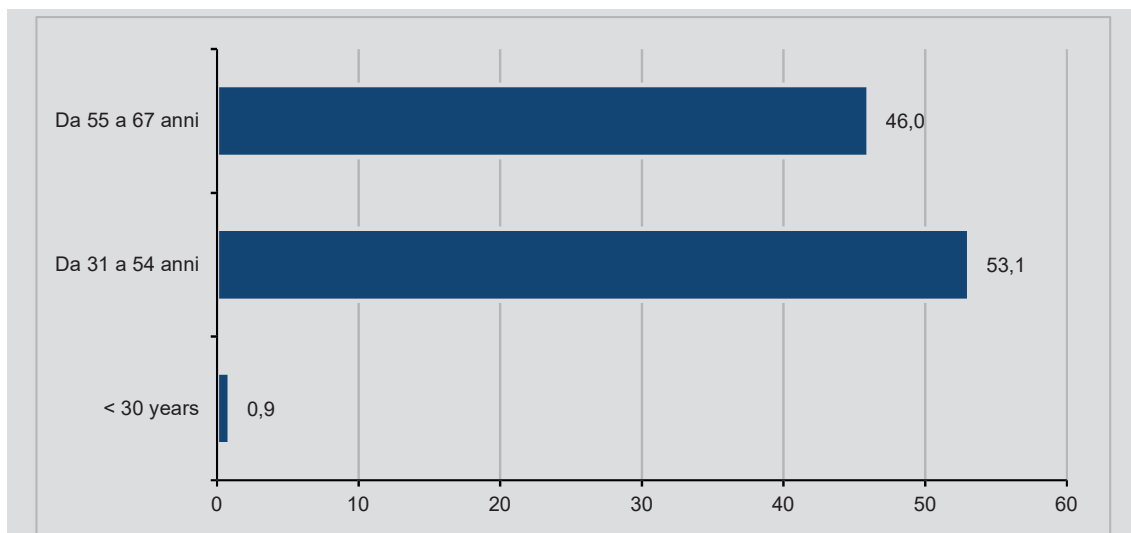
La Figura 2.5 mostra una prevalenza maschile (circa 70 per cento) nel Gruppo rosso, mentre la Figura 2.6 mostra una concentrazione maggiore di lavoratori fragili/suscettibili nella fascia di età tra 31 e 54 anni (oltre il 53 per cento).

Figura 2.5 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per sesso. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

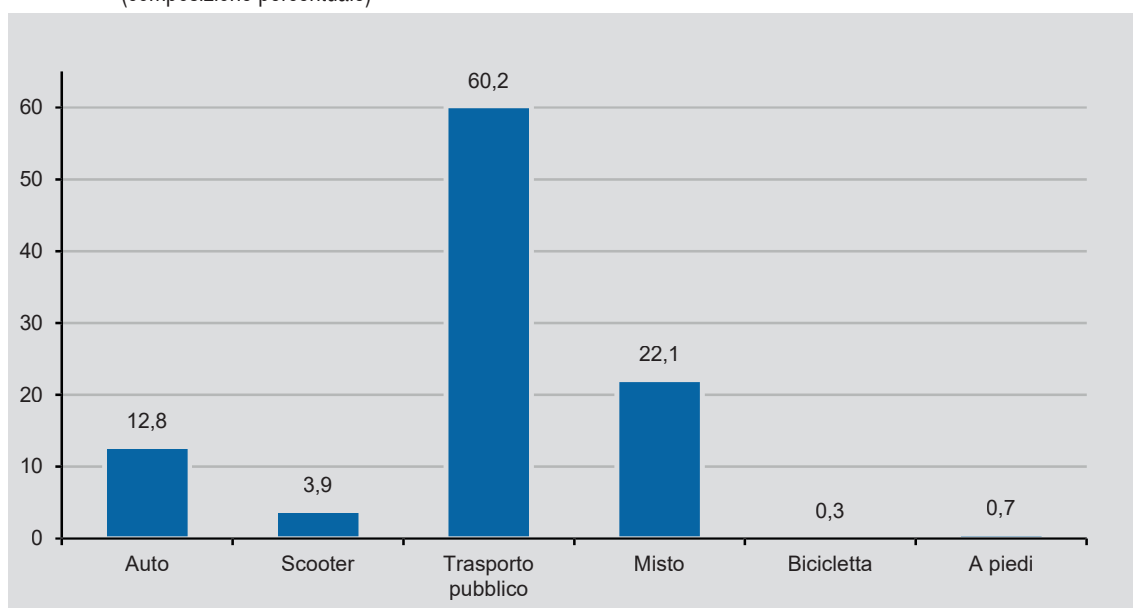
Figura 2.6 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per classe di età. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

La seconda fascia di età, 55-67 anni, rappresenta il 46 per cento e, anche in questo caso, la classe 18-30 anni risulta essere la più esigua, con circa l'1 per cento del totale dei lavoratori fragili/suscettibili.

Figura 2.7 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per mezzo di trasporto utilizzato per arrivare in ufficio. Anno 2021 (composizione percentuale)



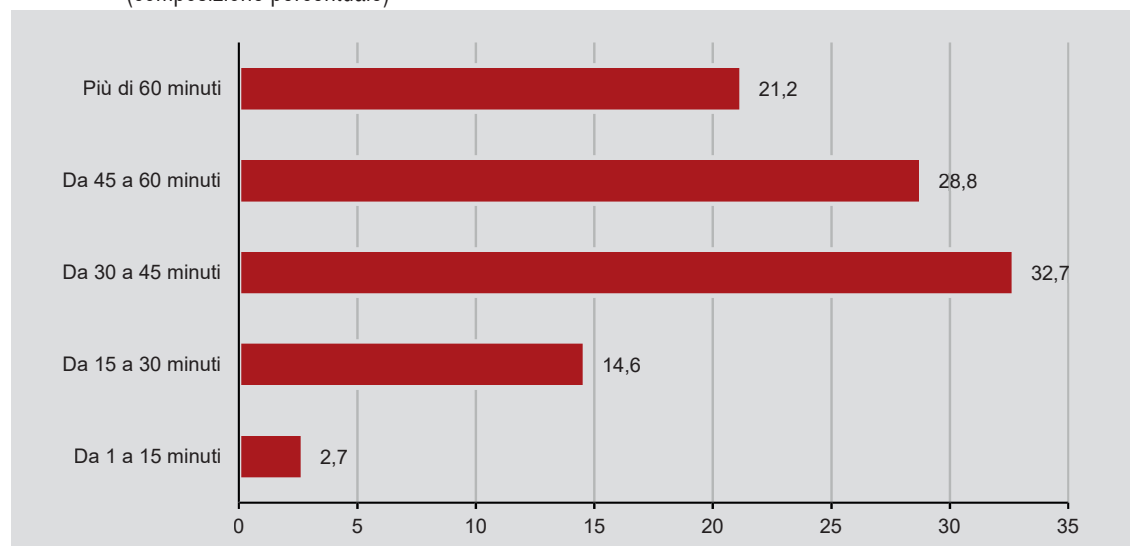
Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

Dalla Figura 2.7 risulta che la maggiore parte di questi lavoratori utilizza mezzi pubblici (oltre il 60 per cento) o trasporti misti (auto e scooter, eccetera; oltre il 22 per cento).

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

Per quanto riguarda il tempo di viaggio per raggiungere il lavoro, il 32,7 per cento impiega da 30 a 45 minuti, seguito dal 28,8 per cento che impiega da 45 a 60 minuti (Figura 2.8).

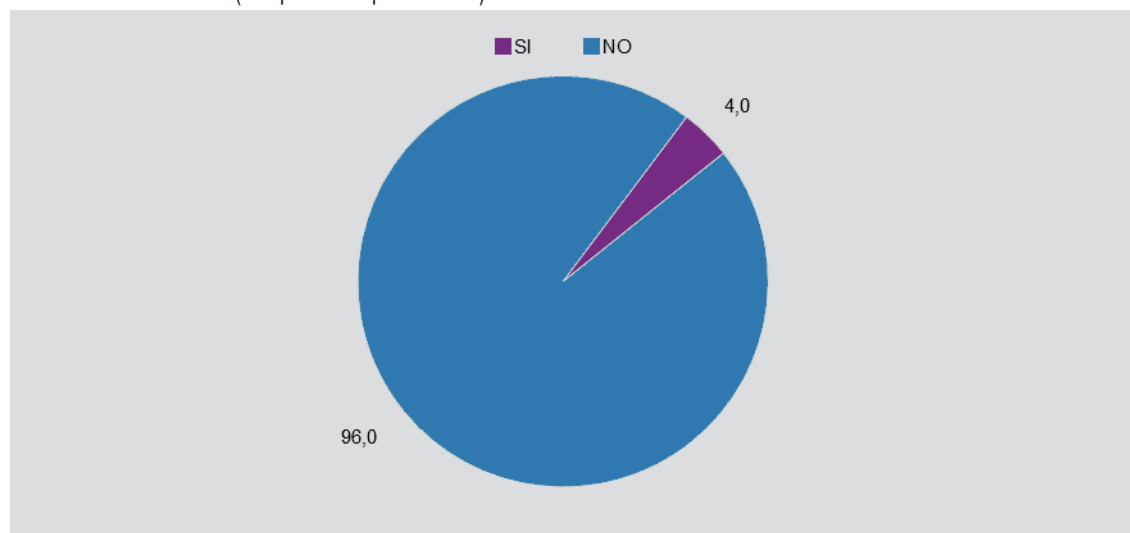
Figura 2.8 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per tempo impiegato per arrivare in ufficio. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

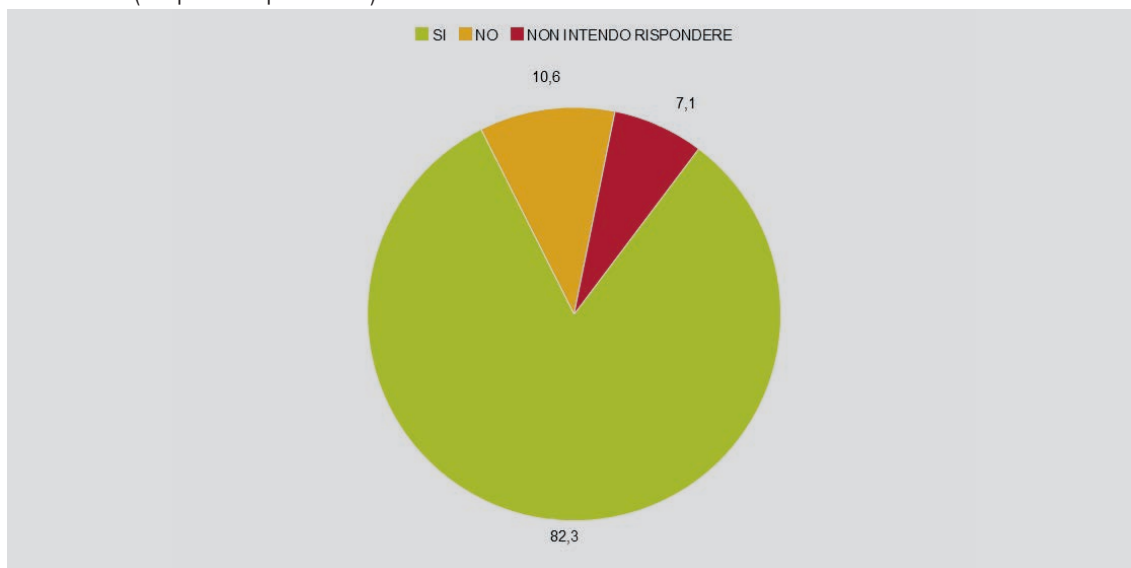
Il 4 per cento dei lavoratori fragili/suscettibili (Gruppo rosso) ha dichiarato di avere contratto il Covid-19 (Figura 2.9), mentre dalla Figura 2.10 si osserva che la maggioranza dei rispondenti (circa l'82 per cento) aveva effettuato o prenotato il vaccino anti Covid-19 nel 2021. Circa l'11 per cento dei lavoratori fragili/suscettibili ha risposto negativamente alla domanda, mentre circa il 7 per cento ha scelto di non rispondere.

Figura 2.9 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente e che hanno o non hanno contratto il Covid-19 negli ultimi 12 mesi. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

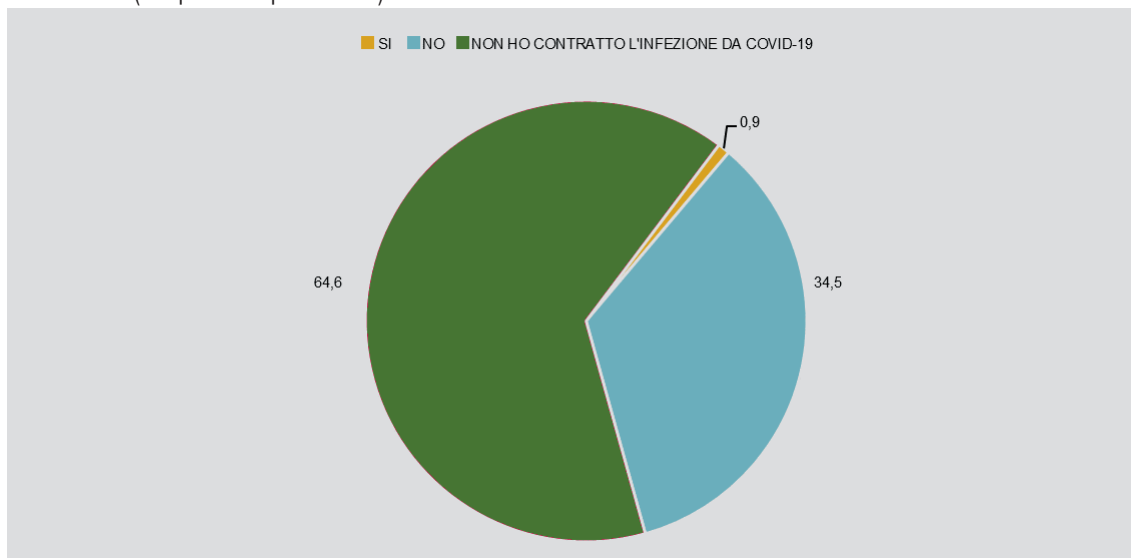
Figura 2.10 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per effettuazione/prenotazione del vaccino anti Covid-19. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

Dalla Figura 2.11 risulta che appena lo 0,9 per cento dei lavoratori fragili/suscetibili (Gruppo rosso) che aveva contratto il Covid-19 ha dovuto ricorrere al ricovero ospedaliero per le cure necessarie.

Figura 2.11 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente per ricovero in ospedale per Covid-19 negli ultimi 12 mesi. Anno 2021 (composizione percentuale)

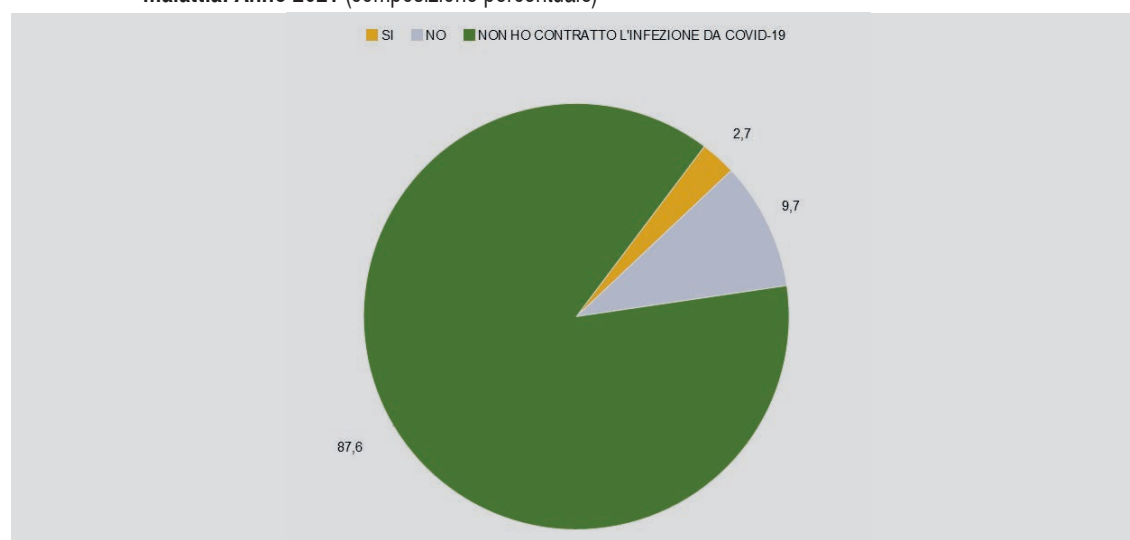


Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

Dalla Figura 2.12, inoltre, il 2,7 per cento di quelli che hanno contratto l'infezione ha mostrato postumi della malattia dopo la guarigione.

2. La gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19

Figura 2.12 - Lavoratori delle sedi dell'Istat di Roma che hanno risposto al terzo questionario della rilevazione condotta dal Medico competente che hanno contratto l'infezione da Covid-19 con postumi della malattia. Anno 2021 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della rilevazione condotta dal Medico competente dell'Istat

L'analisi dei risultati dei questionari anti Covid-19 ha offerto una visione chiara della gestione del rischio pandemico presso l'Istat. La pandemia ha introdotto un nuovo e significativo fattore di rischio biologico, richiedendo un approccio innovativo e dettagliato nella valutazione e nella gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori. La combinazione di strumenti di analisi del rischio e le misure preventive, integrata da un sistema di identificazione della popolazione fragile sviluppato dal Medico competente, si è rivelata particolarmente efficace.

La capacità di identificare i lavoratori fragili ha permesso di personalizzare le misure di protezione, garantendo un intervento mirato e riservato basato sulla suscettibilità individuale al rischio. Questo approccio ha ridotto al minimo i potenziali rischi attraverso la definizione di misure di prevenzione sempre più rigorose.

In assenza di precedenti esperienze consolidate per la gestione di una pandemia, l'Istat ha dovuto adottare un ampio ventaglio di misure, tra cui interventi strutturali come la sanificazione degli ambienti e il controllo della temperatura, azioni sanitarie come il monitoraggio dei lavoratori vulnerabili, e soluzioni gestionali innovative come l'assegnazione individuale degli spazi e la proibizione delle riunioni. Questi provvedimenti, mai utilizzati prima in contesti simili, hanno dimostrato la loro efficacia nell'adattarsi all'evoluzione della situazione epidemiologica.

L'implementazione di questionari specifici per la tracciabilità dei lavoratori, inoltre, realizzati dal Medico competente, ha integrato i metodi di analisi del rischio esistenti, migliorando la capacità di prevenire e contenere la diffusione del virus.

Grazie a queste misure virtuose, l'Istat è riuscito a garantire una protezione ottimale dei suoi dipendenti, prevenendo focolai di infezione e assicurando la continuazione delle attività di statistica ufficiale durante la pandemia.

3. DAL MODELLO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO

3.1 Quadro normativo

L'Istat e le altre organizzazioni pubbliche sono tenute a valutare il rischio stress lavoro correlato per garantire il benessere psicofisico e relazionale dei lavoratori. La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori è un obbligo non delegabile del Datore di lavoro, come previsto dall'articolo 28 del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche, e segue l'Accordo quadro europeo e le linee guida tecniche della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Questa valutazione deve considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, inclusi quelli collegati allo stress lavoro correlato in conformità con l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Le integrazioni al d.lgs. 81/2008 apportate dal d.lgs. 106/2009 stabiliscono che la valutazione dello stress lavoro correlato deve essere effettuata seguendo le indicazioni dell'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e che tale obbligo decorre dal primo agosto 2010, successivamente prorogato al 31 dicembre 2010 dalla legge 122/2010. Il d.lgs. 81/2008 definisce la *“salute”* come uno *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”* e introduce il concetto di *“sistema di promozione della salute e sicurezza”*, che coinvolge enti istituzionali e parti sociali.

La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008, art. 6), incaricata di elaborare le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato, ha approvato tali indicazioni il 17 novembre 2010¹.

La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, ha ribadito che la valutazione del rischio stress lavoro correlato è *“parte integrante della valutazione dei rischi”* ed è effettuata dal Datore di lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e il Medico competente (art. 29, comma 1), previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del Rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) (art. 29, comma 2); la data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come *“data di avvio delle attività di valutazione”* la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine *“deve essere riportata nel documento di valutazione dei rischi”* (DVR). Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame *“gruppi omogenei di lavoratori [...] esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni Datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale”*.

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come previsto dalle norme vigenti, assegna un ruolo centrale allo studio dell'organizzazione del lavoro. Questo principio è concretizzato nell'articolo 15, comma 1, lettera d) del d.lgs. 81/2008, che sottolinea l'importanza del rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro. Tale concetto era già presente nell'articolo 3, comma 1, lettera f del d.lgs. 626/1994, dove si evidenziava

¹ Le indicazioni sono state diffuse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali tramite Lettera Circolare protocollo 15/SEGR/0023692 e comunicate ufficialmente nella Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2010.

il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, con l'obiettivo di ridurre gli effetti negativi del lavoro monotono e ripetitivo. L'articolo 32, comma 2 del d.lgs. 81/2008, inoltre, richiede che la formazione dei Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione includa anche i rischi di natura ergonomica e da stress lavoro correlato.

L'Accordo quadro europeo, recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008, stabilisce che lo stress può interessare qualsiasi luogo di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia di contratto. Sebbene non tutte le manifestazioni di stress siano legate al lavoro, è essenziale che tutte le aziende procedano alla valutazione dello stress lavoro correlato.

3.2 Metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato

L'obiettivo principale della metodologia Inail (Inail 2017) sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato (SLC) è identificare eventuali criticità relative ai fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, eccetera) e di contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, eccetera). Partendo dall'analisi delle criticità emerse, si procede con l'implementazione di un'adeguata gestione del rischio (Barbaranelli 2016) per migliorare le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori, con un impatto positivo sulla competitività delle aziende e sulla qualità dei prodotti e servizi. Alcuni segnali indicativi di problematiche di stress lavoro correlato includono:

- alto assenteismo;
- elevata rotazione del personale;
- frequenti conflitti interpersonali;
- lamentele da parte dei lavoratori.

L'identificazione di problemi di stress lavoro correlato può coinvolgere l'analisi di vari fattori, tra cui:

- gestione e organizzazione dei processi di lavoro: disciplina dell'orario, grado di autonomia, corrispondenza tra competenze e requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro;
- condizioni di lavoro e ambientali come esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose;
- comunicazione, incertezza riguardo alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego e ai possibili cambiamenti;
- fattori soggettivi, tensioni emotive e sociali, sensazioni di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione.

Il percorso metodologico individuato dalla Commissione consultiva permanente si propone di attuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato nel rispetto delle indicazioni minime, considerando la modularità e le specificità delle realtà produttive italiane. I parametri di riferimento adottati si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici, esperienze di altri paesi dell'Unione europea e proposte metodologiche successive all'emanazione del d.lgs. 81/2008, con l'obiettivo di creare un percorso integrato che coinvolga prioritariamente le figure della prevenzione aziendale. Il percorso metodologico, sviluppato dal Dipartimento di medicina del lavoro dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), completato e realizzato dall'Inail,

3. Dal modello di valutazione dello stress lavoro correlato al benessere organizzativo

si basa su solide esperienze scientifiche e sperimentali, ormai pluriennali, su campioni significativi di realtà aziendali anche complesse (Di Tecco *et al.* 2018).

Secondo le linee guida dell'Inail, la metodologia di valutazione del rischio SLC si articola in diverse fasi:

- **costituzione del gruppo di valutazione (GdV)**, il Datore di lavoro costituisce un gruppo di valutazione supportato dal Medico competente, che partecipa attivamente alla valutazione grazie alle sue competenze specifiche;
- **valutazione preliminare**, questa fase include la somministrazione di una *checklist* a un sottoinsieme omogeneo dell'organizzazione (partizione organizzativa). La *checklist* valuta indicatori di rischio in relazione a fattori di contenuto e contesto lavorativo;
- **valutazione approfondita**, se la valutazione preliminare indica un livello di rischio alto, si procede con una valutazione più dettagliata, che coinvolge tutti i lavoratori e analizza in modo più approfondito i fattori di stress;
- **sviluppo di una strategia comunicativa**, l'intero processo di valutazione è accompagnato da una strategia di comunicazione e formazione per coinvolgere il personale e sensibilizzarlo sull'importanza della valutazione del rischio SLC.

Lo strumento principale per la valutazione preliminare è la “*lista di controllo*”, sviluppata a partire dalla proposta del “*Network nazionale per la prevenzione disagio psicosociale nei luoghi di lavoro*”. Questa lista include indicatori suddivisi in aree (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette una valutazione preliminare oggettiva. La valutazione preliminare si basa su:

- analisi di eventi sentinella come indici infortunistici, assenze per malattia, *turnover*, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del Medico competente, e lamentele formali da parte dei lavoratori;
- analisi degli indicatori di contenuto e contesto come ambiente di lavoro, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra competenze e requisiti professionali, ruolo nell'organizzazione, autonomia decisionale, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo di carriera, e comunicazione delle prestazioni richieste.

Il Datore di lavoro deve coinvolgere i Lavoratori e/o i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella valutazione dei fattori di contenuto e di contesto. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori. Questo coinvolgimento caratterizza la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio stress lavoro correlato, il risultato viene riportato nel documento di valutazione dei rischi (DVR) con un piano di monitoraggio. Se emergono elementi di rischio, si procede alla pianificazione e all'adozione di interventi correttivi. Se questi risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. La valutazione approfondita, da intraprendere se le misure correttive risultano inefficaci, prevede l'analisi della percezione soggettiva dei lavoratori riguardo ai fattori/indicatori valutati nella fase preliminare. Gli strumenti indicati per questa fase includono questionari, *focus group* e interviste semistrutturate. Un esempio di test di valutazione è il *Q-Bo* (De Carlo *et al.* 2008), che permette una valutazione approfondita basata sulla percezione soggettiva dei lavoratori.

3.3 Valutazione del rischio nelle sedi dell'Istat di Roma: dalla metodologia dell'Inail all'identificazione delle misure di benessere organizzativo

All'Istat la valutazione preliminare è stata condotta seguendo il metodo dell'Inail attraverso la Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC), somministrando nel 2022 una lista di controllo (*checklist*) a un campione rappresentativo di lavoratori delle sedi romane, distribuiti in 57 “*partizioni organizzative omogenee*” (composte dai servizi e dagli uffici a staff dell'Istat). Tale campione è stato estratto casualmente, stratificando i lavoratori per livello professionale: nel complesso, le unità del campione sono state 655, il 45 per cento del totale. Successivamente, è stata promossa la partecipazione dei lavoratori al fine di raccogliere suggerimenti sulle misure di miglioramento anche in condizioni di rischio basso. La *checklist* proposta dall'Inail per la valutazione preliminare include 76 domande divise in tre categorie di indicatori: eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro (Tavola 3.1).

Tavola 3.1 - Indicatori della *checklist* somministrata a ogni partizione organizzativa dell'Istat. Anno 2022 (valori assoluti)

AREE	Indicatori di stress	N. domande
Eventi sentinella	Indici infortunistici	1
	Assenze per malattia	1
	Assenze dal lavoro	1
	Ferie non godute	1
	Trasferimenti interni richiesti dal personale	1
	Rotazione del personale	1
	Procedimenti e sanzioni disciplinari	1
	Richieste di visita medica al Medico competente	1
	Lamentele formalizzate e istanza giudiziarie	1
	Assenze non considerate come eventi sentinella	1
Area contenuto del lavoro	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	13
	Pianificazione dei compiti	6
	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	9
	Orario di lavoro	8
Area contesto del lavoro	Funzione organizzativa	11
	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	4
	Evoluzione della carriera	3
	Autonomia decisionale e controllo del lavoro	5
	Rapporti interpersonali sul lavoro	3
	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	4
TOTALE DOMANDE DELLA CHECKLIST		76

Fonte: Istat, Elaborazioni sui dati della Tabella della metodologia Inail (2017)

Questi indicatori si riferiscono a vari aspetti dell'attività lavorativa e ogni domanda può essere corredata da fonti e documenti aziendali per conferire autenticità e oggettività alle risposte. In ambito Istat, per gli indicatori degli eventi sentinella sono stati forniti dati e documenti di riferimento; per gli indicatori relativi alle aree di contenuto e di contesto del lavoro sono stati esplicitati i documenti di supporto e le misure di prevenzione già adottate per rispondere alle criticità rilevate (D'Orsi *et al.* 2014).

Le osservazioni degli RLS/RLST e/o dei lavoratori coinvolti nella fase di valutazione sono state annotate, specialmente se discordanti, raccogliendo un numero elevato di dati utili per le analisi successive. Queste osservazioni, se motivate, sono state riportate per garantire un confronto trasparente e una valutazione equilibrata del rischio e dati affidabili.

Tale insieme di dimensioni si è proposto come obiettivo di valutare:

- le condizioni di eccessiva stimolazione in merito alla quantità di lavoro da svolgere

3. Dal modello di valutazione dello stress lavoro correlato al benessere organizzativo

- re e al ritmo cui il lavoratore è sottoposto;
- l'adeguatezza delle risorse del lavoratore e dell'organizzazione per svolgere i compiti assegnati;
- la capacità di potere svolgere il proprio lavoro in base alle proprie conoscenze;
- l'insieme dei comportamenti, espressi concretamente sul lavoro, che indicano una disponibilità da parte dei colleghi a collaborare, fornire informazioni, supporto e *know-how*;
- la misura in cui ciascuno dei lavoratori conosce il suo ruolo e le attese dell'organizzazione nei suoi confronti;
- lo stile di comando dei superiori, l'assistenza e la loro disponibilità nello svolgimento della mansione;
- le sollecitazioni derivanti da turni e da orari di lavoro particolari, tali da non consentire un adeguato riposo per i lavoratori;
- la quantità di attività fisica o di sforzo fisico nello svolgimento della *performance* lavorativa;
- posture e movimenti corretti e adeguati;
- l'ambiente in cui il lavoro viene svolto (per esempio: temperatura, luminosità, pulizia, pratiche e politiche organizzative che incoraggiano lo sviluppo e la formazione).

3.4 Analisi dei risultati

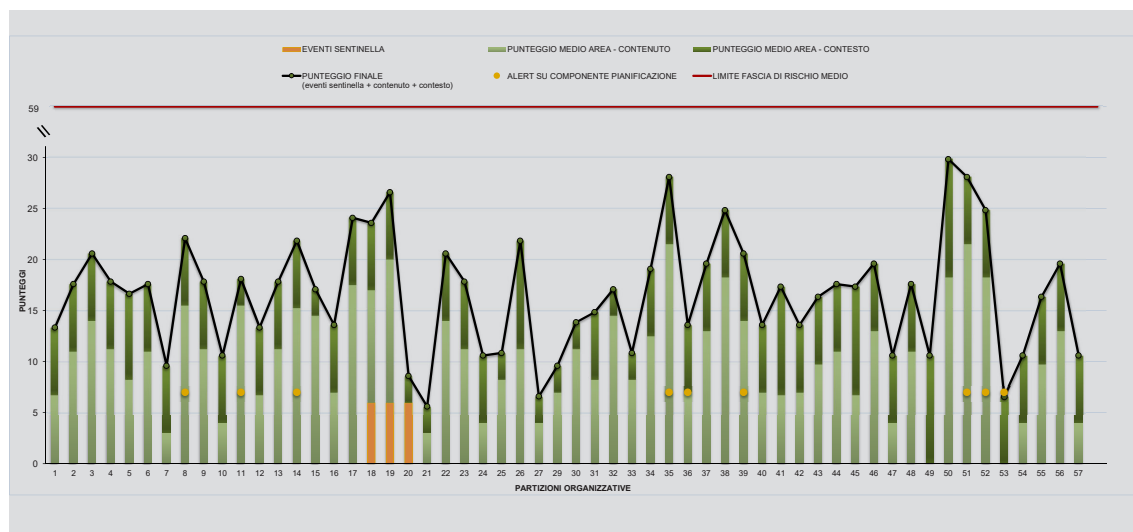
I risultati della Rilevazione SLC dell'Istat del 2022 sono stati elaborati sia per area, per valutare i corrispondenti elementi di miglioramento, sia in modo cumulativo per valutare gli elementi di miglioramento comuni a tutta l'organizzazione. La somma dei punteggi delle tre aree esprime un valore numerico complessivo che determina il livello di rischio di ogni partizione organizzativa dell'Istat. La valutazione oggettiva ha evidenziato un livello di rischio complessivo non rilevante (basso). Si evidenzia che anche nelle Rilevazioni precedenti, seppure non strettamente sovrapponibili con la Rilevazione SLC attuale in quanto riferite a strutture organizzative diverse, l'Istat era collocato prevalentemente nella fascia di rischio non rilevante (basso) e ha mantenuto nel tempo livelli generali contenuti di rischio, compensando i fattori critici con le misure messe in atto.

Le aree tematiche in cui si evidenziano significativi margini di miglioramento riguardano principalmente: "Evoluzione di carriera"; "Pianificazione dei compiti"; "Autonomia decisionale-Controllo del lavoro"; "Orario di lavoro".

Nella Figura 3.1, per ciascuna partizione organizzativa, le classi di indicatori sono riportate in forma di istogramma: eventi sentinella, area del contesto e area del contenuto. Nelle partizioni indicate con i pallini gialli si può osservare come la parte della pianificazione abbia un peso maggiore come fattore di rischio. Negli altri casi l'area del contesto e del contenuto hanno pesato maggiormente (Camisasca *et al.* 2023a). È comunque significativo che il valore totale del rischio sia sempre ampiamente al di sotto della soglia identificata dal metodo (valore 59 indicato dalla linea rossa), ovvero il limite della fascia di rischio medio. Nella Rilevazione del 2022, le partizioni organizzative non hanno superato mai il livello 30, pertanto, anche nei casi più critici, i valori si sono mantenuti ampiamente al di sotto della soglia di rischio.

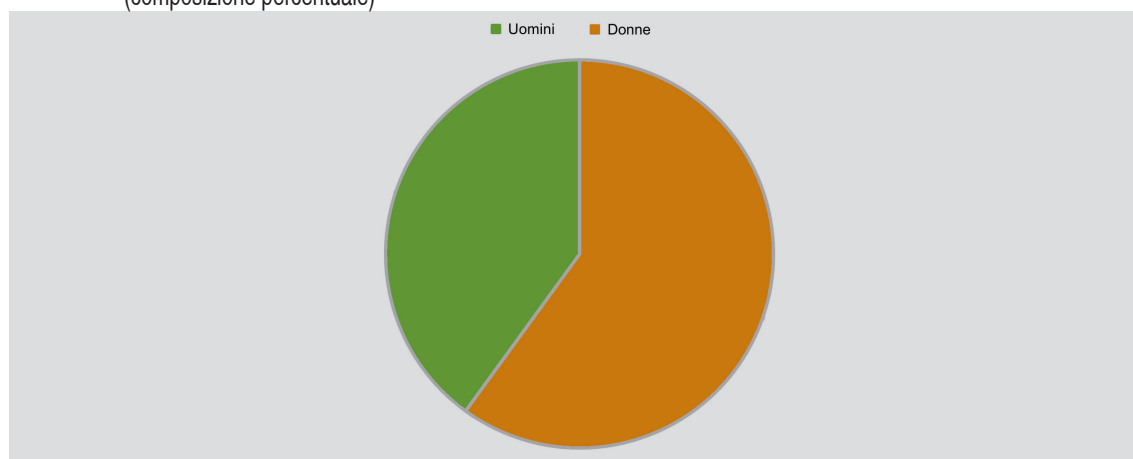
Nei grafici che seguono viene fornita un'analisi delle unità del campione dei lavoratori delle sedi romane dell'Istat per la Rilevazione SLC.



Figura 3.1 - Punteggi della valutazione stress lavoro correlato in Istat, complessivi e per area. Anno 2022 (valori assoluti)

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

Nella Figura 3.2 viene mostrata la distribuzione delle unità del campione per sesso. Coerentemente con la distribuzione dei lavoratori dell'Istat, le donne (60 per cento) sono risultate più numerose degli uomini (40 per cento).

Figura 3.2 - Unità del campione della Rilevazione Stress Lavoro Correlato dell'Istat per sesso. Anno 2022 (composizione percentuale)

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

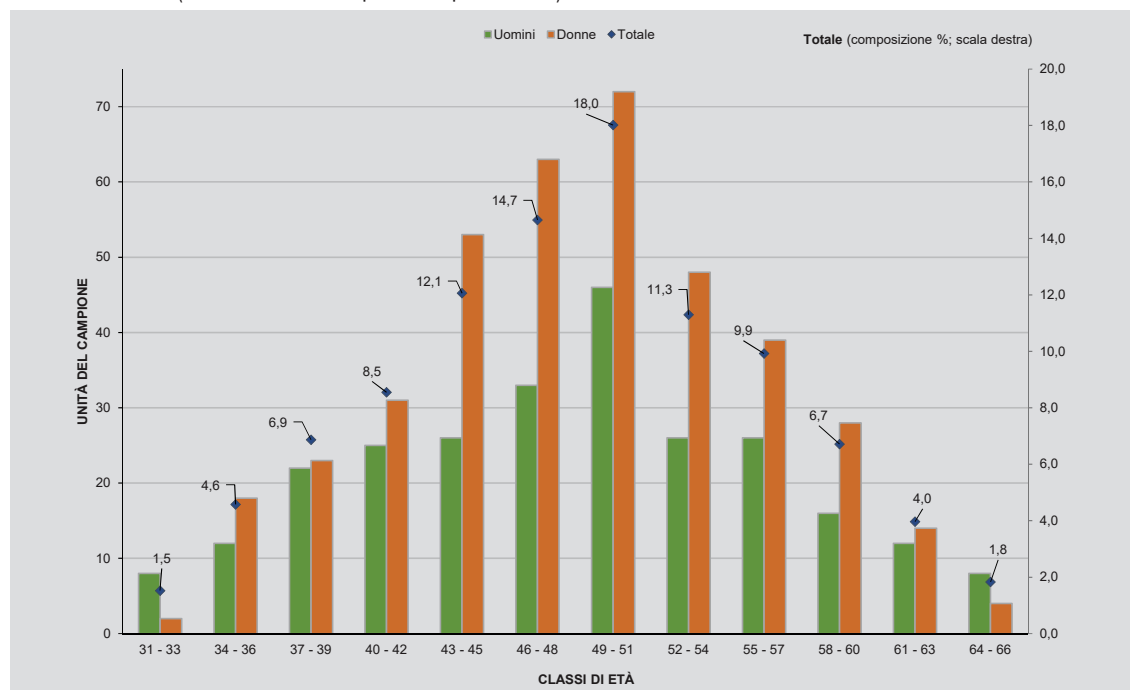
Nella Figura 3.3 è riportata la distribuzione delle unità del campione per sesso e per classe di età. La classe di età prevalente è quella 49-51 anni con il 18 per cento (sia per gli uomini sia per le donne), seguita dalle classi 46-48 anni, con il 15 per cento, e 43-45 anni con il 12 per cento. Si nota, inoltre, come in quasi tutte le classi di età le donne sono più numerose, a eccezione delle due classi agli estremi, ovvero 31-33 e 64-66 anni, in cui vi è una prevalenza maschile pur trattandosi di percentuali esigue (nel complesso, rispettivamente, 1,5 e 1,8 per cento).

La Figura 3.4 illustra la distribuzione delle unità del campione che hanno partecipato alla Rilevazione SLC per livello di inquadramento professionale, con le percentuali sul totale

3. Dal modello di valutazione dello stress lavoro correlato al benessere organizzativo

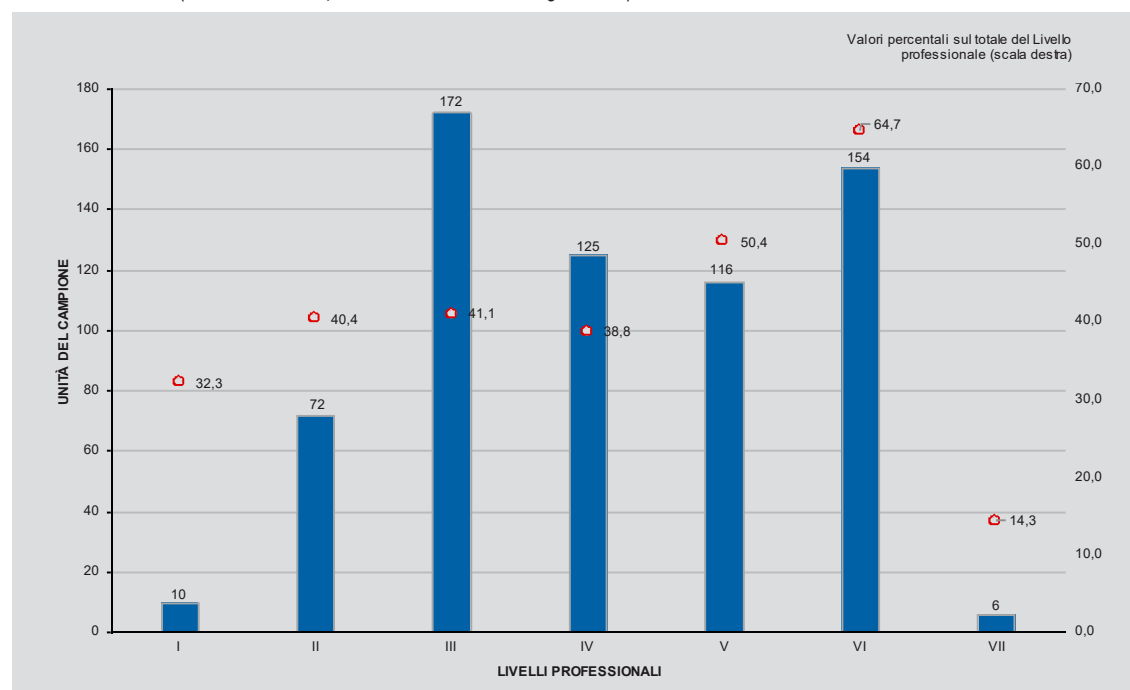
di ciascun livello. In generale, il campione si conferma rappresentativo rispetto al complesso dei lavoratori dell'Istat per genere, età e livello professionale.

Figura 3.3 - Unità del campione della Rilevazione Stress Lavoro Correlato dell'Istat per sesso e classe di età. Anno 2022 (valori assoluti e composizione percentuale)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

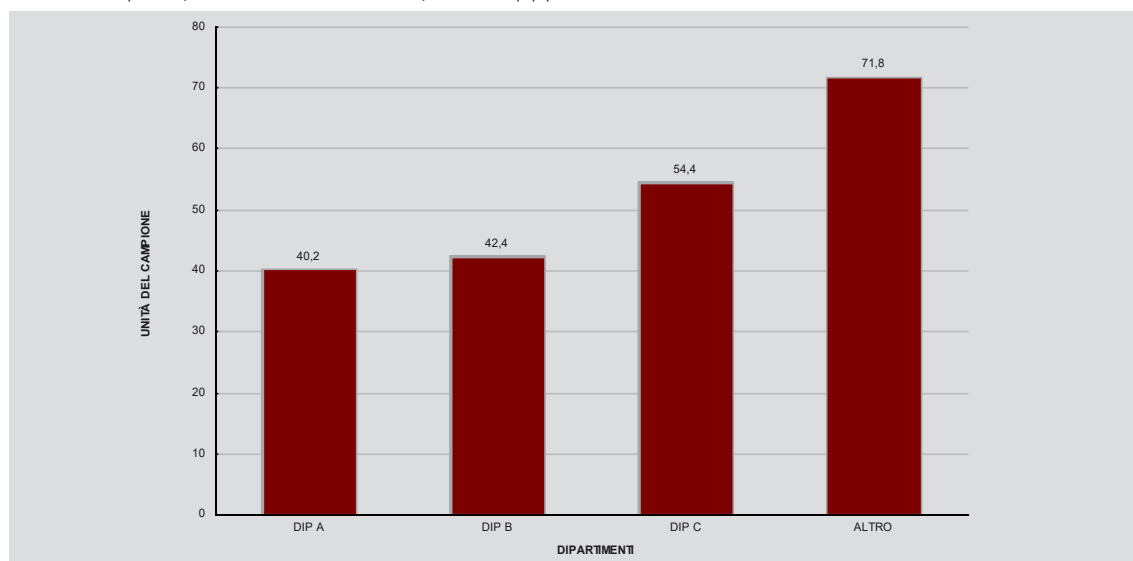
Figura 3.4 - Unità del campione della Rilevazione Stress Lavoro Correlato dell'Istat per livello professionale. Anno 2022 (valori assoluti e percentuali sul totale di ogni livello)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

I livelli più rappresentati in valore assoluto sono il III, seguito dal VI e dal IV. Considerando le percentuali calcolate su ciascun livello professionale, le unità del campione della Rilevazione SLC sono superiori al 40 per cento in quasi tutti i livelli, raggiungendo il 50,4 per cento nel V e quasi il 65 nel VI livello. Le percentuali si riducono nei livelli I (32,3 per cento) e VII (14,3 per cento) per i quali anche il numero complessivo di lavoratori è più esiguo. Nelle Figure 3.5 e 3.6, infine, sono riportate le distribuzioni delle unità del campione della Rilevazione SLC in termini percentuali rispettivamente su ciascun Dipartimento e ciascuna Direzione.

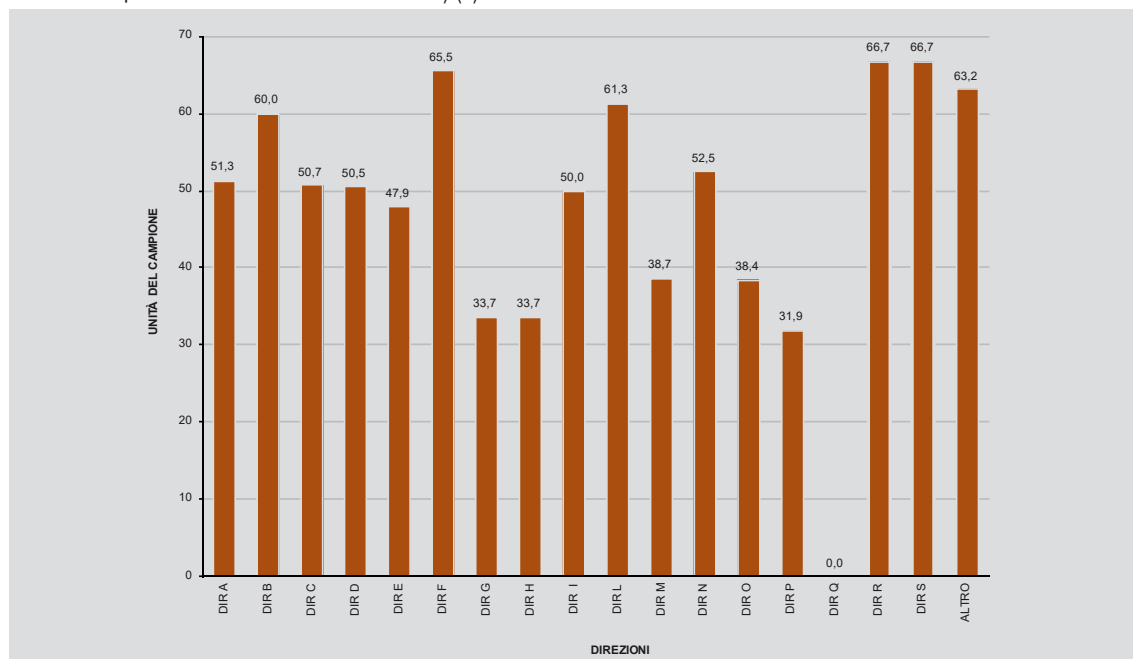
Figura 3.5 - Unità del campione della Rilevazione Stress Lavoro Correlato dell'Istat per Dipartimento. Anno 2022
(valori percentuali sul totale del Dipartimento) (a)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

(a) Per garantire la riservatezza dei dati i Dipartimenti sono indicati con le lettere dell'alfabeto; la voce "Altro" comprende la Presidenza e le strutture che non afferiscono ai Dipartimenti.

Figura 3.6 - Unità del campione della Rilevazione Stress Lavoro Correlato dell'Istat per Direzione. Anno 2022 (valori percentuali sul totale della Direzione) (a)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

(a) Per garantire la riservatezza dei dati le Direzioni sono indicate con le lettere dell'alfabeto; la voce "Altro" comprende i lavoratori che non afferiscono ad alcuna Direzione.

3.5 Misure di prevenzione e azioni di miglioramento

Un parametro aggiuntivo di valutazione considerato nella Rilevazione SLC dell'Istat è l'analisi degli indicatori, non prevista nella metodologia dell'Inail. Gli indicatori considerati, raggruppati per area tematica, sono sia quelli rispetto ai quali numerose partizioni organizzative dell'Istat hanno previsto azioni di miglioramento, sia quelli particolarmente favorevoli per cui tali azioni non sono necessarie (Tavola 3.2). Tale analisi ha avuto l'obiettivo di individuare misure di prevenzione e miglioramento applicabili in modo trasversale a tutto l'Istituto.

Tavola 3.2 - Numero di partizioni organizzative dell'Istat che hanno proposto azioni di miglioramento trasversali sulla base degli indicatori della *checklist* dell'Inail per area tematica. Anno 2022 (valori assoluti e percentuali)

AREE TEMATICHE	Identificativo Indicatore	Indicatori	N. Partizioni organizzative	Valori %
Evoluzione di carriera	53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	57	100
Pianificazione dei compiti	19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	49	86
	17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	26	46
	14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	11	19
	18	Chiara definizione dei compiti	4	7
	15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	1	2
Autonomia decisionale - Controllo del lavoro	55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	47	82
	58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	4	7
Orario di lavoro	29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	24	42
	30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	9	16
	34	È presente il lavoro a turni	8	14
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro	21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	24	42
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1	2
Funzione e cultura organizzativa	43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	1	2

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

Le aree più critiche, per cui si rileva la maggiore necessità di miglioramento, sono l'evoluzione di carriera e la pianificazione dei compiti. All'opposto, le aree più favorevoli sono il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, e la funzione e cultura organizzativa.

Nel Prospetto 3.1 si riportano nel dettaglio gli indicatori, previsti dalla metodologia dell'Inail, più che favorevoli all'Istat, per i quali non sono emerse misure di miglioramento.

In generale, le misure di miglioramento suggerite possono essere adottate in modo trasversale da tutte le partizioni organizzative, indipendentemente dal livello di rischio ottenuto (Prospetto 3.2).

Tra le misure di miglioramento adottabili in modo trasversale dall'intera organizzazione, indicate dai lavoratori dell'Istat nel corso della Rilevazione SLC, prevalgono: il potenziamento delle risorse umane, l'ottimizzazione della pianificazione dei compiti e la progressione di carriera. Le misure di miglioramento verticali, invece, ovvero quelle specifiche di struttura emerse dalle singole partizioni organizzative omogenee, riguardano azioni adottabili dai singoli Dipartimenti/Direzioni/Servizi, con l'obiettivo di un sempre maggiore e pieno benessere psicofisico e relazionale (sociale) dei lavoratori.

Prospetto 3.1 - Indicatori della *checklist* dell'Inail per i quali non è emersa la necessità di azioni di miglioramento. Anno 2022**INDICATORI**

Adeguatezza dell'ambiente di lavoro

Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato

Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina

Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

La programmazione dell'orario varia frequentemente

Le pause di lavoro sono chiaramente definite

Diffusione organigramma aziendale

Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori

Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale

Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, Internet, busta paga, volantini)

Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)

Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo

I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale

Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro

Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi

Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale

Possibilità di orario flessibile

Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa

Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

Prospetto 3.2 - Indicatori della *checklist* dell'Inail e corrispondenti azioni di miglioramento trasversale individuate dai lavoratori dell'Istat. Anno 2022

INDICATORI	Azioni di miglioramento
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	Potenziare le risorse umane
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Rispettare e migliorare la pianificazione e la tempistica; garantire continuità e puntualità nella consegna dei dati
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Migliorare la programmazione delle attività di segreteria; definire priorità per i compiti e potenziare le risorse
È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	Potenziare il numero delle risorse e l'efficienza dei processi lavorativi
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Potenziare riunioni organizzative su tematiche rilevanti
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Mettere a disposizione orari per le attività di sportello
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Potenziare le risorse della segreteria
Chiara definizione dei compiti	Esplicitare i compiti nella struttura
È presente il lavoro a turni	Potenziare le risorse umane
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Incrementare le riunioni strutturate e periodiche a livello apicale
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Promuovere riunioni di confronto preventivo con il gruppo di appartenenza
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Valorizzazione nei criteri del merito e della progressione di carriera; standardizzazione delle procedure e dei criteri concorsuali trasparenti e stabili nel tempo; ampliare il numero dei concorsi e ridurre i tempi
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Potenziare l'offerta

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

3.6 Analisi e proposte di miglioramento specifiche per ciascuna partizione organizzativa

I risultati della Rilevazione SLC sono stati analizzati all'interno delle diverse specifiche partizioni organizzative dell'Istat. L'obiettivo principale è stato quello di identificare aree di miglioramento verticali attraverso le misure proposte dai lavoratori, suddivise per Dipartimenti e Direzioni. L'approccio utilizzato è stato di tipo *bottom-up* attraverso interviste collettive e confronti, coinvolgendo all'interno di ciascun gruppo omogeneo i lavoratori che hanno suggerito possibili misure di miglioramento per le loro strutture di appartenenza.

Successivamente, queste proposte sono state sviluppate sia nei casi in cui l'Istat non aveva identificato carenze, sia dove invece erano emerse aree di miglioramento. La discussione condivisa e approfondita all'interno dei gruppi omogenei ha portato a un'analisi dettagliata dell'organizzazione e all'individuazione di misure e proposte adeguate e realizzabili per ciascuna struttura.

Il lavoro analitico, nell'ambito di ogni partizione organizzativa, si è rivelato estremamente prezioso poiché ha permesso ai lavoratori dell'Istat di essere partecipanti attivi, tenendo conto delle peculiarità di ogni struttura, dell'organizzazione del lavoro, delle tipologie di attività svolte e del contesto. Le soluzioni emerse sono state molto operative, sia a carattere specifico sia trasversale, e quindi adottabili per l'intero Istituto. Tale analisi ha consentito di raccogliere una grande quantità di dati importanti sia per ciascuna partizione organizzativa, sia per tutto l'Istat.

Tavola 3.3 - Numero di indicatori della *checklist* dell'Inail che hanno generato proposte di azioni di miglioramento verticale per area tematica e Dipartimento dell'Istat. Anno 2022 (valori assoluti) (a)

AREE TEMATICHE	DIP A	DIP B	DIP C
Percorso di carriera	11	28	14
Pianificazione dei compiti	38	83	47
Decisione - Controllo del lavoro	11	35	18
Orario di lavoro	10	26	14
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro	11	21	18
Ruolo all'interno dell'organizzazione	2	3	7
Funzione e Cultura organizzativa	17	51	26

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

(a) Per garantire la riservatezza dei dati i Dipartimenti sono indicati con le lettere dell'alfabeto. Non è rappresentata la voce "Altro" in quanto non significativa, derivando da aggregazione di informazioni di lieve impatto.

Nella Tavola 3.3 è riportato il numero di indicatori che hanno generato proposte di azioni di miglioramento per i tre Dipartimenti, indicati ai fini della protezione dei dati, come A, B e C.

I lavoratori dell'Istat hanno contribuito a fornire proposte su indicatori relativi a diverse criticità, come il Percorso di carriera, la Pianificazione dei compiti, la Funzione e Cultura organizzativa, l'Autonomia decisionale e il Controllo del lavoro, come riportato di seguito:

- la Pianificazione dei compiti è risultata un'area di miglioramento significativa in tutti i Dipartimenti, con DIP B che ha riportato il maggior numero di indicatori (83). Ciò suggerisce che l'esecuzione dei compiti assegnati e le prestazioni sono temi rilevanti e condivisi;
- la Funzione e Cultura organizzativa è risultata una problematica importante, soprattutto in DIP B. I dipendenti hanno mostrato una forte attenzione alla risoluzione di problemi legati ai processi lavorativi e allo sviluppo del personale;
- il Percorso di carriera ha suscitato un interesse uniforme tra i Dipartimenti; in particolare, DIP B ha segnalato il maggiore numero di indicatori. Ciò indica un'attenzione generale verso le opportunità di carriera;

- la Decisione e il Controllo del lavoro sono aree in cui è emersa una differenza significativa tra i Dipartimenti. DIP B ha mostrato un numero maggiore di indicatori rispetto agli altri, evidenziando da parte dei lavoratori l'esigenza di una maggiore partecipazione nel processo decisionale;
- l'Orario di lavoro e il Carico di Lavoro sono caratterizzati da proposte di miglioramento distribuite uniformemente tra i Dipartimenti, indicando esigenze di cambiamento;
- il Ruolo all'interno dell'organizzazione rappresenta una criticità importante, soprattutto per DIP C. Ciò suggerisce che in tale Dipartimento il ruolo dei singoli lavoratori deve essere definito meglio.

Anche a livello di Direzione, sono emerse aree tematiche di interesse, come per i Dipartimenti, con alcune differenze.

Tavola 3.4 - Numero di indicatori della *checklist* dell'Inail che hanno generato proposte di azioni di miglioramento verticale per area tematica e Direzione dell'Istat. Anno 2022 (valori assoluti) (a)

AREE TEMATICHE	DIR A	DIR B	DIR C	DIR D	DIR E	DIR F	DIR G	DIR H	DIR I	DIR L	DIR M	DIR N	DIR O	DIR P	DIR R	DIR S
Percorso di carriera	3	3	3	4	3	5	2	5	3	2	4	4	5	4	1	1
Pianificazione dei compiti	10	8	12	11	9	17	5	17	12	6	11	12	17	15	4	2
Decisione - Controllo del lavoro	4	5	3	4	3	7	3	5	3	2	8	6	4	5	2	-
Orario di lavoro	-	1	3	2	3	9	1	5	2	-	3	7	4	5	1	1
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro	3	3	4	2	3	5	1	4	4	2	4	6	3	4	1	-
Ruolo all'interno dell'organizzazione	1	2	3	1	-	-	-	-	2	1	-	1	1	-	1	-
Funzione e Cultura organizzativa	4	5	6	6	4	9	4	7	6	2	10	8	6	9	2	-

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati della Rilevazione Stress Lavoro Correlato (SLC)

(a) Per garantire la riservatezza dei dati le Direzioni sono indicate con le lettere dell'alfabeto. La Direzione Q non è riportata perché non vi sono unità del campione di tale Direzione. Non è rappresentata la voce "Altro" in quanto non significativa, derivando da aggregazione di informazioni di lieve impatto.

La Tavola 3.4 riporta il numero di indicatori della *checklist* per ciascuna Direzione, evidenziando le aree tematiche che richiedono interventi migliorativi, come di seguito riportato:

- la Pianificazione dei compiti è l'area per cui alcune Direzioni (F, H e O) hanno concentrato un alto numero di indicatori. Ciò suggerisce un forte interesse nel miglioramento dell'efficacia della pianificazione delle attività lavorative;
- la Funzione e Cultura organizzativa è l'area per cui DIR M, DIR F e DIR P hanno evidenziato una maggiore attenzione rispetto alle altre Direzioni;
- la Decisione e il Controllo del lavoro sono aree in cui si è registrata una variabilità tra le Direzioni; DIR M e DIR F hanno mostrato la necessità di maggiori opportunità di discussione e condivisione delle decisioni;
- l'Orario di lavoro e il Carico di lavoro sono aree in cui si è osservata una distribuzione variabile tra le Direzioni, con alcune che avvertono l'esigenza di miglioramento più di altre;
- il Ruolo all'interno dell'organizzazione è l'area tematica per la quale alcune Direzioni non hanno indicato proposte di miglioramento.

Pur avendo identificato diverse proposte di miglioramento specifiche, molte di queste possono essere implementate trasversalmente e possono essere considerate utili a gran parte degli enti di ricerca simili all'Istat per struttura organizzativa. Questo approccio può essere utile per migliorare l'organizzazione del lavoro, indipendentemente dal livello di rischio percepito, e favorire un ambiente lavorativo più efficiente e armonioso.

Le proposte sono state suddivise per ciascuna Direzione e Dipartimento per facilitare un intervento mirato e specifico, tenendo conto delle peculiarità di ciascuna area esaminata

attraverso la Rilevazione SLC. Il modello adottato all'Istat consente un elevato livello di analisi e approfondimento dell'organizzazione del lavoro e l'identificazione di misure concrete, contestualizzate e accettate dai lavoratori in quanto già sottoposte a un processo di analisi interna e condivisione.

3.7 Dal rischio stress lavoro correlato al benessere organizzativo

Il concetto di benessere organizzativo va oltre l'assenza di fattori di rischio legati allo stress lavoro correlato, poiché si estende anche alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e motivante. Le misure di miglioramento emerse dai risultati della Rilevazione SLC, condotta nel 2022 presso le sedi romane dell'Istat, possono avere un impatto significativo sul benessere organizzativo. Tra queste assumono una rilevanza particolare:

- il potenziamento delle risorse umane, ovvero adeguare le risorse umane per garantire l'efficace esecuzione delle attività lavorative. Ciò può includere l'assunzione di nuovo personale, la formazione continua dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro per renderle più sicure e soddisfacenti;
- l'ottimizzazione della pianificazione, ovvero migliorare la programmazione delle attività lavorative per prevenire sovraccarichi di lavoro e ridurre le interruzioni frequenti. Una pianificazione efficiente può diminuire lo stress associato a scadenze ravvicinate e imprevisti, contribuendo a un ambiente di lavoro più sereno e produttivo;
- la progressione di carriera, ovvero creare opportunità di sviluppo professionale e di avanzamento di carriera per i lavoratori. La possibilità di crescita professionale rappresenta un potente fattore motivante e può ridurre lo stress derivante dalla percezione di stagnazione lavorativa.

L'Istat ha deciso di promuovere le misure di miglioramento identificate attraverso la Rilevazione SLC considerate strategiche, integrandole nel Piano di miglioramento triennale. Le misure principali sono state:

- l'organizzazione delle attività, ovvero strutturare le attività in modo tale da evitare la necessità di svolgere più compiti contemporaneamente, migliorando la programmazione, in particolare per le attività di segreteria, definendo chiaramente le priorità e potenziando le risorse necessarie;
- la stabilità del carico di lavoro, al fine di assicurare che le attività non siano soggette a variazioni imprevedibili della quantità di lavoro;
- la riduzione delle interruzioni, ovvero organizzare il lavoro in modo da minimizzare le interruzioni frequenti durante l'esecuzione dei compiti;
- il miglioramento dei processi organizzativi, ovvero analizzare e migliorare i processi organizzativi per garantire la continuità e la puntualità nella consegna dei dati, rispettando la pianificazione delle attività sia all'interno delle strutture sia nelle relazioni interstrutturali;
- la riorganizzazione del carico di lavoro, ovvero verificare e, se necessario, riorganizzare il carico di lavoro per prevenire un'eccessiva frammentazione delle attività;
- la distribuzione delle risorse umane, ovvero allocare le risorse umane in modo da garantire che siano sufficienti per l'esecuzione dei compiti assegnati, aumentando l'organico e migliorando l'efficienza dei processi lavorativi;
- l'incremento delle riunioni organizzative, ovvero promuovere riunioni regolari su

tematiche rilevanti e incentivare momenti di confronto preventivo con i gruppi di appartenenza;

- la formazione e l'aggiornamento, ovvero aumentare il numero di partecipanti ai corsi di formazione, offrendo programmi di aggiornamento continuo che rispondano alle esigenze formative del personale, come per esempio i corsi di lingua inglese, la formazione sull'uso di software e lo sviluppo di competenze trasversali;
- la valorizzazione del merito, ovvero definire criteri trasparenti e stabili nel tempo per la progressione di carriera e la valutazione del merito, ampliando il numero di concorsi e le posizioni disponibili con maggiori fondi, coinvolgendo tutte le rappresentanze del personale;
- lo snellimento delle procedure concorsuali, ovvero ridurre i tempi necessari per espletare le procedure concorsuali, introducendo linee guida con criteri standardizzati e oggettivi per una valutazione più equa dei titoli e delle attività svolte;
- l'uniformità nelle modalità di attribuzione delle responsabilità, ovvero garantire modalità omogenee tra le diverse direzioni per l'attribuzione delle responsabilità del personale, favorendo la crescita e la valorizzazione continua.

Una volta consultati i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il monitoraggio delle misure implementate ha previsto che entro due anni fosse ripetuta la Rilevazione SLC per la valutazione del rischio, specialmente in caso di modifiche strutturali od organizzative significative.

La transizione dal modello di valutazione del rischio stress lavoro correlato verso un approccio orientato al benessere organizzativo rappresenta un cambiamento di paradigma significativo: è un'evoluzione nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. L'obiettivo non è limitato soltanto all'individuazione e alla riduzione dei fattori di stress, ma a instaurare un ambiente di lavoro più sano e sicuro, ovvero che promuova attivamente il benessere dei lavoratori. Tale approccio richiede un impegno costante e una collaborazione attiva tra tutti i livelli dell'Istat e, alla luce delle esperienze e dei dati raccolti, permette di ottenere benefici tangibili sia per i lavoratori sia per l'Istituto.

Di seguito si descrivono alcune componenti essenziali nella promozione del benessere organizzativo:

- uno stile di *leadership* che, con consapevolezza, promuova e valorizzi la partecipazione, la comunicazione aperta e il supporto reciproco;
- una cultura aziendale che promuova il benessere dei lavoratori per contribuire a creare un ambiente positivo e produttivo;
- una partecipazione attiva dei lavoratori nella progettazione e nell'implementazione delle misure di miglioramento permette ai lavoratori di sentirsi parte integrante del processo, di avere l'opportunità di esprimere le proprie opinioni e di contribuire con i propri suggerimenti. Ciò rende le misure più efficaci, in quanto adottate tenendo conto delle esigenze reali dei lavoratori;
- un monitoraggio e una valutazione continua che, attraverso un processo ciclico, consenta all'Istat di misurare l'efficacia delle misure adottate e apportare eventuali modifiche necessarie per un continuo miglioramento. Ciò assicura che le iniziative di miglioramento rimangano rilevanti ed efficaci nel tempo.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è una delle valutazioni previste dalla normativa, fortemente influenzata dalle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, del contesto, del contenuto e dell'organizzazione. L'Istat ha effettuato questa valutazione in conformità con le indicazioni nazionali e comunitarie, normative e tecniche, coinvolgendo

3. Dal modello di valutazione dello stress lavoro correlato al benessere organizzativo

gli *stakeholder* (RLS, Ufficio del personale, RSPP, Servizio di prevenzione e protezione, Medico competente e Lavoratori) e attraverso una consultazione e un confronto costante con i riferimenti scientifici nazionali del settore, ovvero applicando le linee guida dell'Inail come indicato dalla Commissione consultiva permanente (art. 6 del d.lgs. 81/2008) e dal centro regionale di riferimento per lo stress lavoro correlato della Regione Lazio.

In tal senso, la Rilevazione SLC dell'Istat, effettuata secondo la metodologia dell'Inail, ha previsto la somministrazione di una *checklist* specifica a gruppi di lavoratori delle sedi romane, rappresentativi delle diverse partizioni organizzative. Come illustrato in precedenza, tale Rilevazione ha permesso di esaminare i risultati all'interno delle diverse specifiche partizioni organizzative, con lo scopo di individuare aree di miglioramento verticali attraverso misure proposte dai lavoratori, suddivise per Dipartimenti e Direzioni. I risultati hanno evidenziato un livello di rischio non rilevante per tutte le partizioni organizzative dell'Istat, confermando quanto rilevato nelle Rilevazioni precedenti. Tuttavia, al fine di migliorare ulteriormente le condizioni lavorative e mantenere i livelli di rischio su valori non rilevanti (bassi), sono state suggerite misure di miglioramento trasversali e verticali sulla base delle maggiori evidenze.

Ormai da diversi anni, l'Istat ha confermato l'adozione di tali metodologie e procedure al fine di rafforzare e promuovere processi virtuosi che non si limitano ai meri adempimenti normativi, ma producono miglioramenti progressivi e continui. Questo approccio integrato e partecipativo può rappresentare un modello efficace per altre organizzazioni che mirino a migliorare il benessere dei propri lavoratori e a ottimizzare la propria efficienza operativa.

Allegato n. 1. Checklist per i Dirigenti (Direttori di Dipartimento e Direttori centrali)

OBLIGHI	ESITI	MOTIVAZIONI
a) Indicare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
b) Nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
c) Fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	☐ Non necessario
d) Prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
e) Richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
f) Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
g) Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
h) Informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
i) Adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
j) Astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
k) Consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
l) Vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
m) Vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del d.lgs. n. 81/2008	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	

OBBLIGHI	ESITI	MOTIVAZIONI
a) Sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal Datore di lavoro e Dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
b) Verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
c) Richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	☐ Non necessario
d) Informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
e) Astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
f) Segnalare tempestivamente al Datore di lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
f-bis) In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al Datore di lavoro e al Dirigente le non conformità rilevate	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	
g) Frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008	☐ Completato ☐ Non completato (inserire la motivazione)	

GLOSSARIO

Addestramento

Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d.lgs. 81/2008, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Agente biologico

Qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni.

Agente biologico del gruppo 1

Un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani.

Agente biologico del gruppo 2

Un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Agente biologico del gruppo 3

Un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Agente biologico del gruppo 4

Un agente che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Agente cancerogeno

1) una sostanza o miscela che corrisponde ai criteri di classificazione come sostanza cancerogena di categoria 1A o 1B di cui all'Allegato I del Regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio; 2) una sostanza, miscela o procedimento menzionati all'Allegato XLII del d.lgs. 81/2008, nonché sostanza o miscela liberate nel corso di un processo e menzionate nello stesso Allegato.

Agenti chimici

Tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no, e siano immessi o no sul mercato.

Agenti chimici pericolosi

In base all'art. 222 del d.lgs. 81/2008 si definiscono come:

- 1) agenti chimici che soddisfano i criteri di classificazione come pericolosi in una delle classi di pericolo fisico o di pericolo per la salute di cui al Regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, indipendentemente dal fatto che tali agenti chimici siano classificati nell'ambito di tale regolamento;
- 3) agenti chimici che, pure non essendo classificabili come pericolosi ai sensi del presente articolo, lettera b), numero 1), comportano un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale di cui all'Allegato XXXVIII del d.lgs. 81/2008.

Agente mutageno

In base all'art. 234 del d.lgs. 81/2008 si definisce come una sostanza o miscela corrispondente ai criteri di classificazione come agente mutageno di cellule germinali di categoria 1A o 1B di cui all'Allegato I del Regolamento (CE) n. 1272/2008.

Agente tossico per la riproduzione

In base all'art. 234 del d.lgs. 81/2008 si definisce come:

- sostanza o miscela che corrisponde ai criteri di classificazione come sostanza tossica per la riproduzione di categoria 1A o 1B di cui all'Allegato I del Regolamento (CE) n. 1272/2008;
- sostanza tossica per la riproduzione priva di soglia: una sostanza tossica per la riproduzione per la quale non esiste un livello di esposizione sicuro per la salute dei lavoratori e che è identificata come tale nella colonna "Osservazioni" dell'Allegato XLIII del d.lgs. 81/2008;
- sostanza tossica per la riproduzione con valore soglia: una sostanza tossica per la riproduzione per la quale esiste un livello di esposizione sicuro al di sotto del quale non vi sono rischi per la salute dei lavoratori e che è identificata come tale nella colonna "Osservazioni" dell'Allegato XLIII del d.lgs. 81/2008.

Appalto

Il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro.

Attrezzatura di lavoro

Qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti e necessari allo svolgimento di un'attività o all'attuazione di un processo produttivo, destinato a essere usato durante il lavoro.

Buone pratiche

Soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2008, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 del d.lgs. 81/2008, previa istruttoria tecnica dell'Ispesl, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

Campi Elettromagnetici

Campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili nel tempo, di frequenza inferiore o pari a 300 GHz.

Coltura cellulare

Il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che ha la responsabilità dell'azienda stessa ovvero dell'unità produttiva.

Dirigente

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitole, attua le direttive del Datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Dispositivi di protezione individuale (DPI)

Qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

Emergenza

Improvvisa difficoltà che richiede un intervento rapido e immediato.

Fonte di innesco

Sorgente di calore che fornisca la necessaria energia di attivazione in grado di attivare la reazione di combustione.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire, sia ai lavoratori sia agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

Gestione sicurezza antincendio (GSA)

Misura antincendio organizzativa e gestionale atta a garantire, nel tempo, un adeguato livello di sicurezza in caso di incendio.

Incendio

Una combustione con presenza di fiamma non controllata.

Informazione

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Infortunio

Evento avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui derivi la morte o una inabilità fisica che comporti l'astensione dal lavoro per più di un giorno.

Laser

Qualsiasi dispositivo al quale si possano fare produrre o amplificare le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezze d'onda delle radiazioni ottiche, soprattutto mediante il processo di emissione stimolata controllata.

Lavoratore

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Al lavoratore così definito è equiparato: il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione e universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il lavoratore addetto a lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e s.m.i.

Lavoratore esposto a VDT

Il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali.

Linee guida

Atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'Ispesl e dall'Inail e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano/Bozen.

Luoghi di lavoro

I luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

Malattia professionale

Evento dannoso che si manifesta in maniera non violenta e in modo progressivo nel tempo, e che deve essere contratta nell'esercizio e a causa del lavoro.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del d.lgs. 81/2008, che collabora con il Datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al del d.lgs. 81/2008.

Microrganismo

Qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico.

Modello di organizzazione e di gestione

Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela della salute sul lavoro.

Norma tecnica

Specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria.

Norme di corretto comportamento

L'insieme delle regole a cui ogni lavoratore si deve attenere nell'esecuzione dell'attività lavorativa.

Operatore di una attrezzatura di lavoro

Il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.

Organismi paritetici

Organismi costituiti per iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assi-

stenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Patologie da sovraccarico biomeccanico

Patologie delle strutture osteoarticolari, muscolo-tendinee e nervo-vascolari.

Pericolo

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Pittogramma

Un'immagine che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa.

Posto di lavoro al VDT

L'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante.

Preposto

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Prevenzione

Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Procedura

L'insieme di azioni finalizzate a un obiettivo. In genere mira a definire le modalità di gestione e il sistema di responsabilità di uno specifico processo.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Persona eletta per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d.lgs. 81/2008, designata dal Datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Rischio

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione a un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Salute

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità.

Segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro

Una segnaletica che, riferita a un oggetto, a una attività o a una situazione determinata, fornisce un'indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Insieme delle persone, sistemi e mezzi interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro

Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), ai sensi della legge italiana, indica un sistema organizzativo aziendale finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza cercando, attraverso la strutturazione e la gestione, di massimizzare i benefici e minimizzando al contempo i costi.

Sistema di promozione della salute e sicurezza

Complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Sorveglianza sanitaria

Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Valutazione dei rischi

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Videoterminale (VDT)

Uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Amatucci, S., M.I. Barra, F. Benedetti, S. D'Amario, G. Morinelli, e A. Terracina. 2024. "Dagli approcci ai risultati: l'evidenza della riduzione degli andamenti infortunistici nelle aziende certificate". In Consulenza statistico attuariale Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza Inail, e Accredia (a cura di). *L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro. Norme tecniche, regolamenti, sostegno e rilevazione dei risultati: dall'attualità alle prospettive*: 45-58. Roma, Italia: Inail. <https://www.accredia.it/osservatorio/sicurezza-sul-lavoro/efficacia-delle-certificazioni-accreditate-per-i-sistemi-di-gestione-per-la-salute-e-sicurezza-sul-lavoro/>.
- Barbaranelli, C. 2016. "Gli strumenti a supporto della metodologia INAIL: confronto tra i risultati". Relazione presentata al Convegno nazionale Inail *La gestione del rischio stress lavoro-correlato: esperienze, monitoraggio e prospettive di sviluppo*. Roma, 14 giugno 2016. https://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/Eventi2016/20160714-stress/7_Barbaranelli_Atti.pdf.
- Barra, M.I. 2022. "I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: gli incentivi e i ritorni economici per le imprese". *Quaderni della sicurezza AiFOS*, N. 4: 73-83. <https://www.aifoservice.it/sfogliabili/quaderni-della-sicurezza/2022/Q4/Completo/#72>.
- Boccuni, F., M. Bonafede, G. Buresti, C. Di Tecco, D. Gagliardi, S. Iavicoli, B. Persechino, M. Ronchetti, e B.M. Rondinone. 2021. *Seconda indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Insula2)*. Roma, Italia: Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale. <https://www.ebinter.it/ebinter-site/wp-content/uploads/2021/04/alg-pubbl-seconda-indagine-naz-salute-sicurezza-insula-2.pdf>.
- Camisasca, M., E. Pietrantonio, R. Magro, A. Arborea, A. Fabiani, C. Giordano, and M. Pietrantonio. 2024. "Health and Safety Management System in the National Institute of Statistics (Istat)". *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica/Italian Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies*. Volume LXXIX, N. 3: 83-94. <https://www.rieds-journal.org/rieds/issue/view/67>.
- Camisasca, M., E. Pietrantonio, R. Magro, A. Arborea, A. Fabiani, C. Giordano, M. Pietrantonio, G. Guerriero, and A. Sparano. 2023a. "Psychosocial risks: work-related stress risk assessment in Istat as a goal for the workers' well-being". *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica/Italian Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies*. Volume LXXVII, N. 4: 181-191. <https://www.rieds-journal.org/rieds/issue/view/60>.
- Camisasca, M., E. Pietrantonio, R. Magro, A. Arborea, A. Fabiani, C. Giordano, M. Pietrantonio, and A. Sparano. 2023b. "A pandemic health risk management model for the protection of workers: the Istat experience". *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica/Italian Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies*. Volume LXXVII, N. 1: 53-64. <https://www.rieds-journal.org/rieds/issue/view/56>.
- Camisasca, M., E. Pietrantonio, R. Magro, A. Arborea, A. Fabiani, C. Giordano, G. Guerriero, e A. Sparano. 2021. *Valutazione del rischio biologico da COVID-19 negli ambienti di lavoro a uso ufficio dell'Istituto Nazionale di Statistica durante la pandemia: misure di prevenzione e protezione anche per la tutela della salute dei lavoratori fragili*. Istat working papers N.6/2021. Roma, Italia: Istat. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2022/01/IWP_6-2021.pdf.
- De Carlo, N., A. Falco, e D. Capozza. 2008. *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Q-Bo)*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020. "Ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale". *Gazzetta Ufficiale Serie Generale N. 64 del 11 marzo 2020*. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/s>.

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". *Gazzetta Ufficiale Serie Generale N. 101 del 30 aprile 2008- Suppl. Ordinario n. 108*. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/s>.
- Decreto ministeriale 2 settembre 2021. "Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81". *Gazzetta Ufficiale Serie Generale N. 237 del 4 ottobre 2021*. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/10/04/21A05748/sq>.
- Direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020, che modifica l'Allegato III della Direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l'inserimento del Sars-cov-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo e che modifica la Direttiva (UE) 2019/1833 della Commissione. *Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, L 175/11 del 4 giugno 2020*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020L0739&from=EN>.
- Di Tecco, C., M. Ghelli, S. Iavicoli, B. Persechino, and M. Ronchetti. 2018. *The methodology for the assessment and management of Work-Related Stress risk. Handbook for companies in compliance with Legislative Decree 81/08 and subsequent integrations and modifications*. Rome, Italy: Inail, Department of occupational and environmental medicine, epidemiology and hygiene. <https://www.certifico.com/guide-sicurezza-lavoro-inail/6834-methodology-for-the-assessment-of-work-related-stress-risk>.
- D'Orsi F., F. Chicco, E. Valenti, A. Melandri, S.B. Rivas, A. Ballottin, P. Cirillo, C. Biondani, e C. Soave. 2014. *Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato. Indicazioni per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere*. Roma, Italia: ASL Roma C, Dipartimento di Prevenzione - Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, e Centro Regionale di Riferimento per lo Stress Lavoro Correlato - Lazio. <https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/8074462/VALUTA~1.PDF/69f9c281-faa9-8286-daf0-9d5666a40e78>.
- Draisci, R., L. Attias, L. Baldassarri, T. Catone, R. Cresti, R.M. Fidente, I. Marcello, G. Buonanno, e L. Bertinato. 2021. "Raccomandazioni *ad interim* sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: ambienti/superfici. Aggiornamento del Rapporto ISS Covid-19, N. 25/2020. Versione del 20 maggio 2021". *Rapporto ISS COVID-19, N. 12/2021*. Roma, Italia: Istituto Superiore della Sanità - ISS. https://www.iss.it/documents/20126/0/Rapporto+ISS+COVID-19+12_2021.pdf/4eeb2ce8-648d-b045-4a8c-5dfe1fc7b56a?t=1622470558049.
- Ente nazionale italiano di unificazione - Uni, International Organization for Standardization - ISO. 2018. *Uni ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use*. Milano, Italia: Uni.
- Ente nazionale italiano di unificazione - Uni, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - Inail. 2001. *Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)*. Milano, Italia: Uni. <https://www.rsppitalia.com/media/posts/94/UNI%20INAIL%20-%20Linee%20guida%20per%20un%20sistema%20di%20gestione%20della%20salute%20e%20sicurezza%20sul%20lavoro%202001.pdf>.
- European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA. 2022. *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. Flash eurobarometer – Summary. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf.
- European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA. 2000. *Report - Research on work-related stress*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/4d4ed360-a6f6-4639-9f6e-80c7df9be339>.
- Fraccaroli, F., e C. Balducci. 2022. *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Linee operative per la diagnosi e il controllo dello stress da lavoro*. Bologna, Italia: il Mulino.

- Frusteri, L. (a cura di). 2011. *Rischio biologico nei luoghi di lavoro. Schede tecnico-informative*. Roma, Italia: Inail, Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (CONTARP). https://www.ateneosicuro.unifi.it/upload/sub/Archivio%20accesso%20pubblico/Informazione%20-%20Media/ucm_portstg_101557.pdf.
- Frusteri, L., D. De Grandis, F. Scarlini, e G. Pontuale. 2019. *Manuale per la valutazione del rischio biologico. Ambienti di lavoro indoor e outdoor*. Roma, Italia: EPC Editore.
- Iavicoli, S., F. Boccuni, G. Buresti, D. Gagliardi, B. Persechino, B.M. Rondinone, e A. Valenti. 2020. *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da Sars-cov-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*. Roma, Italia: Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale.
- Iavicoli S., e B. Persechino (a cura di). 2017. *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.* Roma, Italia: Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale. <https://www.ospedalesicuro.eu/attachments/article/532/2017-INAIL-MetodologiaStress.pdf>.
- Iavicoli S., E. Natali, M. Ghelli, V. Cafiero, M. Mirabile, e B. Persechino. 2009. "European experiences on psychosocial risks". *G Ital Med Lav Erg*. Volume 31, N. 3: 265-99.
- International Labour Office - ILO. 2009. *Guidelines on occupational safety and health management systems. ILO-OSH 2001. Second Edition*. Geneva, Switzerland: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.
- Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - Inail. 2024. *Bollettino trimestrale denunce di infortunio e malattie professionali. Periodo gennaio-giugno 2024*. Roma, Italia: Inail, Direzione centrale pianificazione e comunicazione. <https://www.inail.it/content/dam/inail-hub-site/documenti/bollettino-trimestrale/2024/08/II-trimestre-Bollettino-L-2024.pdf>.
- Istituto superiore di sanità - ISS, Gruppo di lavoro ambiente e qualità dell'aria *Indoor*. 2021a. "Indicazioni *ad interim* per la prevenzione e gestione degli ambienti *indoor* in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus Sars-cov-2. Aggiornamento del *Rapporto ISS Covid-19*, N. 5/2020 Rev. 2". *Rapporto ISS Covid-19*, N. 11/2021. Roma, Italia: ISS. https://www.iss.it/documents/20126/0/Rapporto+ISS+COVID-19+n.11_2021.pdf/3f0cd575-f744-9907-c8e4-5ab5f01d5c61?t=1622470065916.
- Istituto superiore di sanità - ISS, Gruppo di lavoro prevenzione e controllo delle infezioni. 2021b. "Indicazioni *ad interim* sulle misure di prevenzione e controllo delle infezioni da *Sars-cov-2* in tema di varianti e vaccinazione anti-Covid-19". *Rapporto ISS Covid-19*, N. 4/2021. Roma, Italia: ISS. https://www.iss.it/documents/20126/0/Rapporto+ISS+COVID-19+n.4_2021d.pdf/5ece92de-7793-5f04-4edb-26762a55b47b?t=1616000598754.
- Istituto superiore di sanità - ISS, Gruppo di lavoro biocidi Covid-19. 2020a. "Raccomandazioni *ad interim* sui disinfettanti nell'attuale emergenza *Covid-19*: presidi medico chirurgici e biocidi". *Rapporto ISS Covid-19*, N. 19/2020 Rev. Roma, Italia: ISS. https://www.iss.it/documents/20126/0/Rapporto+ISS+COVID-19+n.19_2020+Rev.pdf/172274b8-0780-241b-55ab-c544fda6033c?t=1594658644216.
- Istituto superiore di sanità - ISS, Gruppo di lavoro ambiente e qualità dell'aria *Indoor*. 2020b. "Indicazioni *ad interim* per la prevenzione e gestione degli ambienti *indoor* in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus Sars-cov-2". *Rapporto ISS Covid-19*, N. 5/2020 Rev. 2. Roma, Italia: ISS. <https://www.iss.it/documents/20126/0/Rapporto+ISS+COVID-19+n.5+REV+2+%281%29.pdf/24759e93-69f7-2c38-902f-7962df52fc35?t=1590507951072>.
- Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro dell'economia, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico, Ministro della salute, e Parti sociali. 2020. *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* (14 marzo 2020).

